



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY  
ČESKÉ REPUBLIKY

# KARENČNÍ DOBA

## A

# BENEFITY SOUVISEJÍCÍ SE ZAJIŠTĚNÍM ZAMĚSTNANCŮ V DOBĚ NEMOCI

**ZPRACOVATEL:**

TREXIMA, spol. s r.o.

**PODĚKOVÁNÍ:**

Autoři studie děkují Ing. Michaele Brázdilové z Českého statistického úřadu za cenné rady a připomínky týkající se příjmů domácností (šetření Příjmy a životní podmínky domácností, SILC).

**TREXIMA**  
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

2016 © TREXIMA, spol. s r.o.

# Obsah

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Seznam tabulek .....</b>                                       | <b>4</b>  |
| <b>Seznam obrázků.....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>Úvod .....</b>   | <b>9</b>  |
| <b>1 Metodika a datové zdroje.....</b>                            | <b>10</b> |
| 1.1 Šetření zaměstnavatelů v gesci SP ČR .....                    | 10        |
| 1.2 Informační systém o průměrném výdělku .....                   | 12        |
| <b>2 Nemocnost z pohledu zaměstnavatelů .....</b>                 | <b>14</b> |
| 2.1 Celková nemocnost .....                                       | 15        |
| 2.2 Krátkodobá nemoc .....  | 21        |
| 2.3 Příjmy domácností v době nemoci.....                          | 23        |
| <b>3 Benefity související se zajištěním v době nemoci .....</b>   | <b>25</b> |
| 3.1 Sick days .....   | 27        |
| 3.2 Dovolená nad rámec zákona .....                               | 31        |
| 3.3 Home office (práce z domova) .....                            | 39        |
| 3.4 Odměna/prémie za nulovou absenci .....                        | 42        |
| 3.5 Náhrada mzdy nad rámec zákona za první 3 dny nemoci.....      | 47        |
| 3.6 Náhrada mzdy nad rámec zákona od 4. dne nemoci.....           | 48        |
| <b>4 Názory zaměstnavatelů na varianty řešení.....</b>            | <b>49</b> |
| 4.1 Varianta 1: Zrušení karenční doby a náhrada ve výši 60 %..... | 49        |
| 4.2 Varianta 2: Zrušení karenční doby a snížená náhrada .....     | 51        |
| 4.3 Varianta 3: Zrušení karenční doby a limit počtu DPN .....     | 55        |
| 4.4 Varianta 4: Zachování karenční doby a 5 dní volna navíc ..... | 60        |
| 4.5 Varianta 5: Dlouhodobá nemocnost .....                        | 63        |
| 4.6 Shrnutí .....   | 66        |
| <b>Závěr .....</b>  | <b>69</b> |
| <b>Příloha.....</b>   | <b>72</b> |

## Seznam tabulek

|  |           |
|--|-----------|
| <i>Tabulka 1: Charakteristika šetření karenční doby .....</i>  | <i>10</i> |
| <i>Tabulka 2: Procentní sazba z denního vyměřovacího základu pro výpočet nemocenské od 4. dne nemoci podle délky nemoci v České republice v letech 2008-2016 .....</i>   | <i>14</i> |
| <i>Tabulka 3: Vývoj redukčních hranic denního vyměřovacího základu pro výpočet nemocenské v České republice v letech 2008-2016 .....</i>   | <i>15</i> |
| <i>Tabulka 4: Meziroční tempa růstu redukčních hranic denního vyměřovacího základu pro výpočet nemocenské v České republice v letech 2008-2016.....</i>  | <i>15</i> |
| <i>Tabulka 5: Podíl hodin neodpracovaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti na fondu pracovní doby v roce 2015 u respondentů šetření (SP ČR) .....</i>  | <i>16</i> |
| <i>Tabulka 6: Podíl hodin neodpracovaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti na fondu pracovní doby v roce 2015 podle velikosti subjektu (SP ČR) .....</i>   | <i>17</i> |
| <i>Tabulka 7: Podíl zaměstnanců s nulovým počtem neodpracovaných hodin z důvodu dočasné pracovní neschopnosti v roce 2015 v České republice (ISPV) .....</i>   | <i>18</i> |
| <i>Tabulka 8: Podíl hodin neodpracovaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti na fondu pracovní doby v roce 2015 podle velikosti ekonomického subjektu ve mzdové a platové sféře České republiky (ISPV) .....</i> | <i>18</i> |
| <i>Tabulka 9: Podíl hodin neodpracovaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti na fondu pracovní doby v roce 2015 podle odvětví v České republice (ISPV).....</i>  | <i>19</i> |
| <i>Tabulka 10: Podíl hodin neodpracovaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti na fondu pracovní doby v roce 2015 podle krajů v České republice (ISPV) .....</i>  | <i>20</i> |
| <i>Tabulka 11: Podíl hodin neodpracovaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti do 14 dnů na fondu pracovní doby v roce 2015 u respondentů šetření (SP ČR) .....</i>   | <i>22</i> |
| <i>Tabulka 12: Podíl hodin neodpracovaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti do 14 dnů na fondu pracovní doby v roce 2015 u respondentů šetření (SP ČR) .....</i>   | <i>22</i> |
| <i>Tabulka 13: Podíl domácností pobírajících dávky nemocenského pojištění a sociální dávky ..</i>  | <i>24</i> |
| <i>Tabulka 14: Počet dní sick days poskytovaných v roce 2015 zaměstnavateli zařazenými do šetření .....</i>  | <i>27</i> |
| <i>Tabulka 15: Délka dovolené ve mzdové sféře České republiky v roce 2015 podle velikosti ekonomického subjektu .....</i>  | <i>35</i> |
| <i>Tabulka 16: Délka dovolené ve mzdové sféře České republiky v roce 2015 podle existence kolektivní smlouvy .....</i>   | <i>36</i> |
| <i>Tabulka 17: Náklady zaměstnavatelů z titulu poskytování dovolené nad rámec zákona v roce 2015.....</i>  | <i>37</i> |

*Tabulka 18: Náklady zaměstnavatelů z titulu poskytování dovolené nad rámec zákona v roce 2015 ve mzdové sféře České republiky ..... 38*

*Tabulka 19: Náklady zaměstnavatelů na odměny/prémie za minimální absenci na pracovišti v roce 2015 ..... 46*

## Seznam obrázků

|  |           |
|--|-----------|
| <i>Obrázek 1: Struktura respondentů (ekonomických subjektů) podle odvětvových sektorů .....</i>  | <i>11</i> |
| <i>Obrázek 2: Struktura respondentů (ekonomických subjektů) podle velikosti ekonomických subjektů .....</i>  | <i>11</i> |
| <i>Obrázek 3: Struktura respondentů (ekonomických subjektů) podle krajů .....</i>  | <i>12</i> |
| <i>Obrázek 4: Podíl subjektů poskytujících alespoň jeden sledovaný benefit v roce 2015 .....</i>   | <i>25</i> |
| <i>Obrázek 5: Četnost výskytu vybraných benefitů mezi firmami .....</i>  | <i>26</i> |
| <i>Obrázek 6: Struktura firem poskytujících v roce 2015 sick days podle odvětvových sektorů ..</i>   | <i>28</i> |
| <i>Obrázek 7: Podíly firem poskytujících sick days v roce 2015 v odvětvových sektorech .....</i>   | <i>28</i> |
| <i>Obrázek 8: Podíly firem poskytujících v roce 2015 sick days v jednotlivých krajích České republiky .....</i>                                      | <i>29</i> |
| <i>Obrázek 9: Podíly firem poskytujících v roce 2015 sick days podle velikosti ekonomického subjektu .....</i>                                       | <i>30</i> |
| <i>Obrázek 10: Struktura subjektů poskytujících v roce 2015 dovolenou nad rámec zákona podle odvětvových sektorů (mzdová sféra ČR) .....</i>         | <i>31</i> |
| <i>Obrázek 11: Podíly firem poskytujících v roce 2015 dovolenou nad rámec zákona v odvětvových sektorech České republiky (mzdová sféra ČR) .....</i> | <i>32</i> |
| <i>Obrázek 12: Podíly firem poskytujících v roce 2015 dovolenou nad rámec zákona v jednotlivých krajích (mzdová sféra ČR) .....</i>                  | <i>33</i> |
| <i>Obrázek 13: Podíly subjektů poskytujících v roce 2015 dovolenou nad rámec zákona podle velikosti subjektu (mzdová sféra ČR) .....</i>             | <i>34</i> |
| <i>Obrázek 14: Podíly firem poskytujících v roce 2015 home office v jednotlivých krajích České republiky .....</i>                                   | <i>39</i> |
| <i>Obrázek 15: Struktura zaměstnavatelů poskytujících v roce 2015 možnost práce z domova podle odvětvových sektorů .....</i>                         | <i>40</i> |
| <i>Obrázek 16: Podíly zaměstnavatelů poskytujících v roce 2015 možnost práce z domova v odvětvových sektorech .....</i>                              | <i>41</i> |
| <i>Obrázek 17: Podíly zaměstnavatelů poskytujících v roce 2015 možnost práce z domova podle velikosti subjektu .....</i>                             | <i>42</i> |
| <i>Obrázek 18: Podíly zaměstnavatelů poskytujících v roce 2015 odměny či prémie za minimální absenci v odvětvových sektorech .....</i>               | <i>43</i> |
| <i>Obrázek 19: Struktura zaměstnavatelů poskytujících v roce 2015 odměny či prémie za minimální absenci podle odvětvových sektorů .....</i>          | <i>44</i> |

|  |           |
|--|-----------|
| <i>Obrázek 20: Podíly zaměstnavatelů poskytujících v roce 2015 možnost práce z domova podle velikosti subjektu .....</i>   | <i>45</i> |
| <i>Obrázek 21: Podíly firem poskytujících v roce 2015 prémie či odměny za minimální absenci zaměstnance v krajích České republiky .....</i>  | <i>46</i> |
| <i>Obrázek 22: Podíly zaměstnavatelů poskytujících v roce 2015 náhradu mzdy nad rámec zákona v prvních 3 dnech nemoci zaměstnance podle velikosti subjektu .....</i>   | <i>47</i> |
| <i>Obrázek 23: Názory respondentů na zrušení karenční doby a zavedení náhrady mzdy ve výši 60 % vyměřovacího základu .....</i>   | <i>50</i> |
| <i>Obrázek 24: Názory respondentů na zrušení karenční doby a zavedení náhrady mzdy ve výši 60 % vyměřovacího základu podle velikostních kategorií .....</i>  | <i>50</i> |
| <i>Obrázek 25: Podíl respondentů předpokládajících nárůst nemocnosti ve firmě po zrušení karenční doby a zavedení náhrady mzdy ve výši 60 % vyměřovacího základu podle velikostních kategorií .....</i>                            | <i>51</i> |
| <i>Obrázek 26: Názory respondentů na zrušení karenční doby a zavedení snížené náhrady mzdy .....</i>   | <i>52</i> |
| <i>Obrázek 27: Názory respondentů na zrušení karenční doby a zavedení snížené náhrady mzdy podle velikostních kategorií .....</i>  | <i>53</i> |
| <i>Obrázek 28: Preference respondentů z hlediska výše náhrady mzdy stanovené jako % vyměřovacího základu podle velikostních kategorií .....</i>  | <i>54</i> |
| <i>Obrázek 29: Podíl respondentů předpokládajících nárůst nemocnosti ve firmě po zrušení karenční doby a zavedení snížené náhrady mzdy podle velikostních kategorií .....</i>  | <i>55</i> |
| <i>Obrázek 30: Názory respondentů na zrušení karenční doby a zavedení limitního počtu hrazených případů dočasné pracovní neschopnosti daného zaměstnance .....</i>   | <i>56</i> |
| <i>Obrázek 31: Názory respondentů na zrušení karenční doby a zavedení limitního počtu hrazených případů dočasné pracovní neschopnosti daného zaměstnance (podle velikostních kategorií) .....</i>                                  | <i>57</i> |
| <i>Obrázek 32: Počet případů dočasné pracovní neschopnosti daného zaměstnance podle ochoty jejich úhrady ze strany zaměstnavatelů (podle velikostních kategorií) .....</i>   | <i>58</i> |
| <i>Obrázek 33: Podíl respondentů předpokládajících nárůst nemocnosti ve firmě po zrušení karenční doby a zavedení limitu pro úhradu počtu placených případů dočasné pracovní neschopnosti (podle velikostních kategorií) .....</i> | <i>59</i> |
| <i>Obrázek 34: Názory respondentů na zavedení spoluúčasti zaměstnance a refundaci vyplacených náhrad mezd v případě nadlimitního počtu případů dočasné pracovní neschopnosti ze strany OSSZ .....</i>                              | <i>60</i> |
| <i>Obrázek 35: Názory respondentů na zachování karenční doby a zavedení 5 dní dovolené nebo 5 dní sick days .....</i>  | <i>61</i> |

|  |           |
|--|-----------|
| <i>Obrázek 36: Názory respondentů na zachování karenční doby a zavedení 5 dní dovolené nebo 5 dní sick days (podle velikostních kategorií) .....</i>             | <i>62</i> |
| <i>Obrázek 37: Preference zaměstnavatelů mezi zavedením 5 dní dovolené, 5 dní sick days nebo zachováním možnosti výběru (podle velikostních kategorií) .....</i> | <i>63</i> |
| <i>Obrázek 38: Názory respondentů na zachování karenční doby a současnou úpravu sazeb v případě dlouhodobé nemoci .....</i>                                      | <i>64</i> |
| <i>Obrázek 39: Názory respondentů na zachování karenční doby a současnou úpravu sazeb v případě dlouhodobé nemoci (podle velikostních kategorií) .....</i>       | <i>65</i> |
| <i>Obrázek 40: Ochota respondentů participovat na zvýšení sazeb v případě dlouhodobé nemoci (podle velikostních kategorií) .....</i>                             | <i>66</i> |
| <i>Obrázek 41: Názory zaměstnavatelů na možnosti úpravy karenční doby .....</i>  | <i>68</i> |



## Úvod

V České republice je v posledních letech velmi diskutovaným tématem karenční doba a s ní související zabezpečení zaměstnanců během prvních třech dnů nemoci, kdy jim nepřísluší dávky nemocenského pojištění ani náhrada mzdy. Zavedení karenční doby bylo od samého počátku, tj. od roku 2008, doprovázeno snahami o její zrušení.

Institut karenční doby se v České republice ustálil a projevil se pozitivně i v poklesu krátkodobé nemocnosti zaměstnanců. Je tedy zřejmé, že zrušení karenční doby může být na straně zaměstnavatelů spojeno s nárůstem nemocnosti na úroveň před rokem 2008. S růstem nemocnosti se mohou u zaměstnavatelů opět objevit problémy spojené se zajištěním plynulosti produkce výrobků či služeb.

Aby bylo možné nalézt nejvhodnější řešení, je nutné disponovat relevantními informacemi nejen z hlediska přístupu zaměstnavatelů k řešení otázek souvisejících se zdravotní indispozicí zaměstnanců, ale i z hlediska úrovně nemocnosti v jednotlivých částech ekonomiky. Z tohoto důvodu proběhlo na přelomu dubna a května 2016 rozsáhlé šetření zaměstnavatelů, které zastřešil Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR). Šetření bylo zaměřeno na tři oblasti – na aktuální úroveň nemocnosti ve firmách, poskytování konkrétních benefitů souvisejících se zajištěním zaměstnanců v době nemoci a především na názory zaměstnavatelů na jednotlivé varianty úpravy karenční doby.

V této studii jsou shrnuty výsledky zmíněného dotazníkového šetření, které proběhlo v gesci SP ČR. Zároveň jsou v příslušných kapitolách uvedeny výsledky strukturální mzdové statistiky v podobě Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV), díky čemuž lze výsledky jednorázového šetření SP ČR zasadit do širšího rámce.

Struktura studie je následující: V první kapitole jsou popsány datové zdroje v podobě šetření zaměstnavatelů SP ČR a ISPV a jejich metodika. Druhá část je věnována otázce nemocnosti zaměstnanců a jejich příjmům v době nemoci. Třetí část nabízí souhrn výsledků z hlediska benefitů, pomocí nichž usnadňují zaměstnavatelé svým zaměstnancům řešit nepříjemnou životní situaci v podobě dočasné pracovní neschopnosti. Čtvrtá část je zaměřena na názory zaměstnavatelů na jednotlivé varianty řešení v období dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců. V závěru jsou shrnuty hlavní poznatky studie.

# 1 Metodika a datové zdroje

Tato studie bude vycházet ze dvou klíčových datových zdrojů – jednorázového šetření zaměstnavatelů, které proběhlo na přelomu dubna a května 2016 v gesci Svazu průmyslu a dopravy ČR (SP ČR), a ze strukturální mzdové statistiky Informačního systému o průměrném výdělků (ISPV). Dále jsou popsány oba datové zdroje.

## 1.1 Šetření zaměstnavatelů v gesci SP ČR

Jednorázové šetření pod názvem „**JAK DÁL SE ZRUŠENÍM KARENČNÍ DOBY?**“ probíhalo v gesci **SP ČR od 15. dubna do 9. května 2016** formou elektronického dotazníku. Informace o dotazníku byla rozeslána respondentům 15. dubna 2016. Prostřednictvím SP ČR bylo osloveno 1 600 respondentů, prostřednictvím Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů necelých 100 respondentů. Kvůli dosažení vyšší response byla uveřejněna upoutávka na dotazník v elektronickém newsletteru SPInfo ve dnech 18. dubna, 25. dubna a 2. května. Zároveň byla využita podpora regionálních poboček SP ČR. Míra response (použitelných odpovědí) činila 22 %.

Šetření bylo zaměřeno na **3 oblasti** – aktuální **úroveň nemocnosti** ve firmách, poskytování konkrétních **benefitů souvisejících se zajištěním zaměstnanců v době nemoci** a především na **názory zaměstnavatelů** na jednotlivé varianty úpravy karenční doby. V rámci šetření bylo získáno celkem **372 dotazníků**, které je možné použít pro zpracování. Z důvodu chybovosti některých odpovědí byly vybrané dotazníky vyloučeny ze zpracování konkrétních oblastí (např. dotazník s chybným údajem o nemocnosti nebylo možné použít pro zpracování údajů o nemocnosti, ale bylo možné jej použít pro zpracování z hlediska benefitů či názorů na varianty). Podrobnou strukturu dotazníků a základní informace o souboru ukazuje tabulka 1.

Tabulka 1: Charakteristika šetření karenční doby

| Charakteristika šetření                                    | Hodnota        |
|--|----------------|
| <b>Počet dotazníků pro zpracování</b>                      | <b>372</b>     |
| <i>z toho:</i>   |                |
| <i>Počet kompletních dotazníků</i>                         | 340            |
| <i>Počet dotazníků s použitelnou částí A (nemocnost)</i>   | 340            |
| <i>Počet dotazníků s použitelnou částí B (benefity)</i>    | 358            |
| <i>Počet dotazníků s použitelnou částí C (varianty)</i>    | 341            |
| <b>Počet zaměstnanců (přepočtených) pokrytých šetřením</b> | <b>213 777</b> |

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Odvětvové zastoupení respondentů bylo v rámci šetření následující – 52 % respondentů bylo z průmyslu a stavebnictví, 42 % ze sektoru služeb a 6 % ze zemědělství (viz obrázek 1).

*Obrázek 1: Struktura respondentů (ekonomických subjektů) podle odvětvových sektorů*

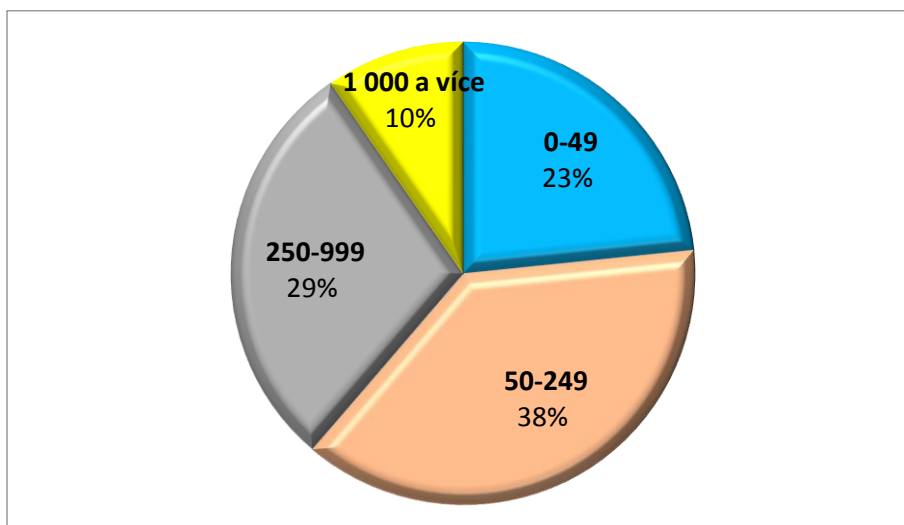


Pozn.: Sekce klasifikace CZ-NACE zařazené do jednotlivých sektorů obsahuje tabulka I v příloze.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Strukturu souboru respondentů podle velikosti ukazuje obrázek 2.

*Obrázek 2: Struktura respondentů (ekonomických subjektů) podle velikosti ekonomických subjektů*

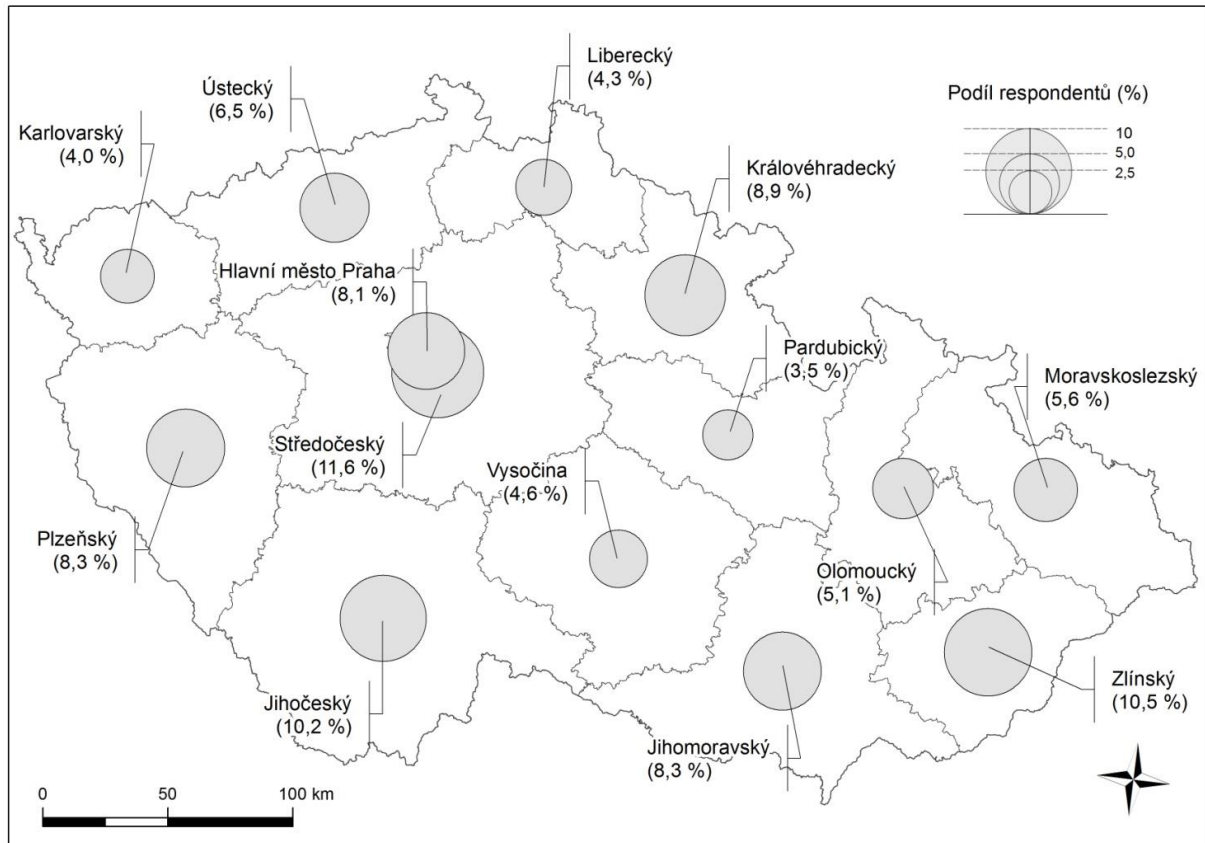


Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Strukturu souboru respondentů z regionálního hlediska ukazuje obrázek 3.

Obrázek 3: Struktura respondentů (ekonomických subjektů) podle krajů



Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

## 1.2 Informační systém o průměrném výdělku

Kromě šetření zaměstnavatelů týkajícího se karenční doby bude využit druhý datový zdroj v podobě Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV). ISPV je **systém pravidelného monitorování výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v České republice** v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). ISPV obsahuje údaje z pravidelného statistického šetření, které je pod názvem Čtvrtletní šetření o průměrném výdělku zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem (ČSÚ) ve sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok.

Hlavními sledovanými ukazateli jsou z hlediska výdělkové úrovně hrubá měsíční mzda (plat) a hodinový výdělek. Kromě diferenciacie hrubé měsíční mzdy jsou zjišťovány i složky mzdy, tj. odměny, příplatky a náhrady. **U pracovní doby** je sledována úroveň i **struktura odpracované** (např. přesčas) a **neodpracované doby** (např. nemoc a dovolená).

Čtvrtletní šetření o průměrném výdělku je **harmonizováno se strukturálním šetřením Evropské Unie** pod názvem *the Structure of Earnings Survey (SES)*, viz nařízení Komise (ES) č. 1916/2000 ve znění pozdějších předpisů. Toto šetření je závazné pro všechny členské země EU.

V kapitolách týkajících se nemocnosti a benefitů budou využity výsledky strukturální mzdové statistiky ISPV, která umožňuje sledovat diferenciaci mezd i odpracované/neodpracované doby v národním hospodářství. Ve studii proto budou využity především následující statistické charakteristiky:

- **Medián.** Medián je hodnota, jež dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že nejméně 50 % hodnot je menších nebo rovných, a nejméně 50 % hodnot je větších nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr;
- **Kvartily.** Kvartily jsou hodnoty, které dělí vzestupně uspořádanou řadu čísel na čtvrtiny. **První kvartil** je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot uspořádané řady. **Třetí kvartil** je hodnota, nad kterou leží 25 % nejvyšších hodnot uspořádané řady. Druhý kvartil je rovný mediánu;
- **Decily.** Decily jsou hodnoty, které rozdělují vzestupně uspořádanou řadu čísel na deset částí. **První decil** je hodnota, pod kterou leží 10 % nejnižších hodnot uspořádané řady. **Devátý decil** je hodnota, nad kterou leží 10 % nejvyšších hodnot uspořádané řady.

Výsledky šetření ISPV jsou rozlišeny podle sféry, o které vypovídají. V ISPV se zařazují do **mzdové sféry** ekonomické subjekty, které **odměňují mzdou** podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Ekonomické subjekty, které přísluší do **platové sféry**, odměňují **platem** podle § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

## 2 Nemocnost z pohledu zaměstnavatelů

Čerpání dávek nemocenského pojištění z titulu dočasné pracovní neschopnosti bylo v České republice ovlivněno **1. ledna 2008 zavedením karenční doby**. Karenční doba je dobou pracovní neschopnosti, po kterou není poskytováno nemocenské. Karenční doba odpovídá v České republice prvním třem kalendářním dnům pracovní neschopnosti (resp. karantény). Vývoj nemocnosti i objem vyplacených dávek nemocenského pojištění dále ovlivnil i **přesun odpovědnosti** za zabezpečení zaměstnanců v době nemoci **na zaměstnavatele**. Od **1. ledna 2009** tak hradí zaměstnanci **náhradu mzdy mezi 4. a 14. dnem** dočasné pracovní neschopnosti zaměstnavatel. V letech 2011-2013 nesli zaměstnavatelé náklady i mezi 15.-21. dnem dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance (viz tabulka 2). Kromě výše uvedených změn došlo v roce 2010 ke **snížení procentních sazeb z denního vyměřovacího základu** pro výpočet nemocenské **od 31. dne dočasné pracovní neschopnosti** zaměstnance, a po celou dobu nemoci je používána procentní sazba ve výši 60 % denního vyměřovacího základu.

Tabulka 2: Procentní sazba z denního vyměřovacího základu pro výpočet nemocenské od 4. dne nemoci podle délky nemoci v České republice v letech 2008-2016

| Délka nemoci [dny] | 2008 | 2009         | 2010         | 2011         | 2012         | 2013         | 2014         | 2015         | 2016         |
|--------------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 4.-14.             | 60%  | <i>firma</i> | <i>firma</i> | <i>firma</i> | <i>firma</i> | <i>firma</i> | <i>firma</i> | <i>firma</i> | <i>firma</i> |
| 15.-21.            | 60%  | 60%          | 60%          | <i>firma</i> | <i>firma</i> | <i>firma</i> | 60%          | 60%          | 60%          |
| 22.-30.            | 60%  | 60%          | 60%          | 60%          | 60%          | 60%          | 60%          | 60%          | 60%          |
| 31.-60.            | 66%  | 66%          | 60%          | 60%          | 60%          | 60%          | 60%          | 60%          | 60%          |
| 61. a další        | 72%  | 72%          | 60%          | 60%          | 60%          | 60%          | 60%          | 60%          | 60%          |

Zdroj: Platná zákonná úprava v daném roce.

Z hlediska redukčních hranic denního vyměřovacího základu pro výpočet nemocenské došlo v roce 2009 k zavedení třetí redukční hranice (viz tabulka 3).

Tabulka 3: Vývoj redukčních hranic denního vyměřovacího základu pro výpočet nemocenské v České republice v letech 2008-2016

| Redukční hranice | 2008 | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  |
|------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                  | [Kč] |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 1. (90%)         | 550  | 786   | 791   | 825   | 838   | 863   | 865   | 888   | 901   |
| 2. (60%)         | 790  | 1 178 | 1 186 | 1 237 | 1 257 | 1 295 | 1 298 | 1 331 | 1 351 |
| 3. (30%)         | -    | 2 356 | 2 371 | 2 474 | 2 514 | 2 589 | 2 595 | 2 662 | 2 701 |

Zdroj: Platná zákonná úprava v daném roce.

Redukční hranice byly ve sledovaném období postupně zvyšovány (viz tabulka 4). K nejvyššímu růstu redukčních hranic došlo mezi roky 2008 a 2009. Od roku 2010 se zvyšovaly redukční hranice meziročním tempem v rozmezí 0,2-4,3 %.

Tabulka 4: Meziroční tempa růstu redukčních hranic denního vyměřovacího základu pro výpočet nemocenské v České republice v letech 2008-2016

| Redukční hranice | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                  | [%]   |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 1. (90%)         | 100,0 | 142,9 | 100,6 | 104,3 | 101,6 | 103,0 | 100,2 | 102,7 | 101,5 |
| 2. (60%)         | 100,0 | 149,1 | 100,7 | 104,3 | 101,6 | 103,0 | 100,2 | 102,5 | 101,5 |
| 3. (30%)         | -     | -     | 100,6 | 104,3 | 101,6 | 103,0 | 100,2 | 102,6 | 101,5 |

Zdroj: Platná zákonná úprava v daném roce.

## 2.1 Celková nemocnost

V rámci šetření SP ČR byl u respondentů sledován údaj o dočasné pracovní neschopnosti v roce 2015. Procento dočasné pracovní neschopnosti (dále „nemocnost“) bylo definováno jako

$$DPN = \frac{NEODPR\_HOD}{FOND} \cdot 100, \quad (1)$$

kde  $DPN$  představuje procento dočasné pracovní neschopnosti v roce 2015 u příslušného zaměstnavatele,  $NEODPR\_HOD$  celkový počet neodpracovaných hodin z fondu pracovní doby z důvodu dočasné pracovní neschopnosti a  $FOND$  představuje fond pracovní doby všech zaměstnanců u daného zaměstnavatele. Údaj je násoben číslem 100 a je uváděn v procentech.

Procenta dočasné neschopnosti v souboru šetření SP ČR ukazuje tabulka 5. Z tabulky 5 je patrné, že v roce 2015 byla **vyšší nemocnost** u respondentů podnikajících **v zemědělství a průmyslu a stavebnictví** než v sektoru služeb. 50 % zaměstnavatelů v zemědělství vykazovalo podíl dočasné pracovní neschopnosti na fondu pracovní doby vyšší než 4,8 % a 50 % zaměstnavatelů v průmyslu a stavebnictví vyšší než 4,9 %. U poloviny zaměstnavatelů ze služeb činila dočasná pracovní neschopnost více než 4,5 % z fondu pracovní doby. **Vyšší podíl pracovní neschopnosti** byl vykázan u **subjektů odměňujících mzdou**. Ve mzdové sféře činila nemocnost průměrně 5,1 %, zatímco v platové sféře průměrně 3,8 %.

Tabulka 5: Podíl hodin neodpracovaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti na fondu pracovní doby v roce 2015 u respondentů šetření (SP ČR)

| Statistická charakteristika | Procento dočasné pracovní neschopnosti [%] |             |                        |            |            |            |
|-----------------------------|--|-------------|------------------------|------------|------------|------------|
|                             | Celkem                                     | Odvětví     |                        |            | Sféra      |            |
|                             |  | Zemědělství | Průmysl a stavebnictví | Služby     | Mzdová     | Platová    |
| 1. decil                    | 2,0  | 2,8         | 2,5                    | 1,3        | 2,0        | 1,2        |
| 1. kvartil                  | 3,0  | 4,0         | 3,5                    | 2,6        | 3,1        | 2,2        |
| Medián                      | 4,7  | 4,8         | 4,9                    | 4,5        | 4,9        | 3,8        |
| 3. kvartil                  | 6,5  | 7,1         | 6,8                    | 5,9        | 6,6        | 5,2        |
| 9. decil                    | 8,6  | 8,9         | 8,8                    | 7,6        | 8,5        | 6,2        |
| <b>Průměr</b>               | <b>5,0</b>                                 | <b>5,5</b>  | <b>5,4</b>             | <b>4,5</b> | <b>5,1</b> | <b>3,8</b> |

Pozn.: Údaje byly kvantifikovány v rámci souboru očištěného o 5 % minimálních a maximálních hodnot, aby nedocházelo ke zkreslení kvůli odlehlým (extrémním) hodnotám. Sekce klasifikace CZ-NACE zařazené do jednotlivých sektorů obsahuje tabulka I v příloze.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Výsledky šetření z hlediska velikostních kategorií ukazuje tabulka 6. Z této tabulky je patrné, že **nejnižší nemocnost** byla v roce 2015 vykázána **v subjektech s méně než 50 zaměstnanci** (průměrně 4,3 %). U respondentů s více než 50 zaměstnanci se pohybovala nemocnost v průměru kolem 5 %, přičemž nejvyšších hodnot dosahovala u subjektů s 250-999 zaměstnanci (průměrně 5,4 %).



Tabulka 6: Podíl hodin neodpracovaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti na fondu pracovní doby v roce 2015 podle velikosti subjektu (SP ČR)

| Statistická charakteristika | Celkem     | Počet zaměstnanců subjektu |            |            |              |
|-----------------------------|------------|----------------------------|------------|------------|--------------|
|                             |            | 0-49                       | 50-249     | 250-999    | 1 000 a více |
|                             | [%]        |                            |            |            |              |
| 1. decil                    | 2,0        | 1,1                        | 2,0        | 2,6        | 3,0          |
| 1. kvartil                  | 3,0        | 1,9                        | 3,0        | 4,0        | 3,3          |
| Medián                      | 4,7        | 3,1                        | 4,5        | 5,4        | 4,5          |
| 3. kvartil                  | 6,5        | 5,0                        | 6,8        | 6,5        | 5,4          |
| 9. decil                    | 8,6        | 10,1                       | 8,8        | 8,0        | 8,1          |
| <b>Celkem</b>               | <b>5,0</b> | <b>4,3</b>                 | <b>5,1</b> | <b>5,4</b> | <b>5,0</b>   |

Pozn.: Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015. Údaje byly kvantifikovány v rámci souboru očištěného o 5 % minimálních a maximálních hodnot, aby nedocházelo ke zkreslení kvůli odlehlým (extrémním) hodnotám.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Výsledky získané ze šetření zaměstnavatelů je možné dále doplnit údaji z Informačního systému o průměrném výdělku (viz kapitola 1.2). Tabulka 7, která vychází z ISPV, dokresluje pohled na nemocnost z pohledu zaměstnanců. Z tabulky 7 je patrné, že nejvyšší podíl zaměstnanců s nulovou nemocností je v subjektech do 10 zaměstnanců. Jinými slovy **85 % zaměstnanců v subjektech s méně než 10 zaměstnanci nezameškalo ve mzdové sféře ani jednu hodinu z fondu pracovní doby z důvodu dočasné pracovní neschopnosti**. V subjektech s **250-999 zaměstnanci** činil tento podíl pouze **69 %** (ve mzdové sféře), a téměř třetina zaměstnanců v těchto subjektech tak nedopracovala část fondu pracovní doby z důvodu dočasné pracovní neschopnosti.

Tabulka 7: Podíl zaměstnanců s nulovým počtem neodpracovaných hodin z důvodu dočasné pracovní neschopnosti v roce 2015 v České republice (ISPV)

| Počet zaměstnanců subjektu | Sféra       |             |
|----------------------------|-------------|-------------|
|                            | Mzdová      | Platová     |
|                            | [%]         |             |
| 0-9                        | 85,0        | 78,2        |
| 10-49                      | 75,1        | 71,8        |
| 50-249                     | 70,0        | 69,9        |
| 250-999                    | 69,0        | 71,9        |
| 1 000 a více               | 69,5        | 73,2        |
| <b>Celkem</b>              | <b>73,4</b> | <b>72,1</b> |

Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA.

Procenta dočasné pracovní neschopnosti jednotlivých zaměstnanců ve mzdové i platové sféře ukazuje tabulka 8. Tabulka potvrzuje předchozí závěry – **zaměstnanci subjektů s méně než 50 zaměstnanci vykazují nižší podíl neodpracované doby** z důvodu dočasné pracovní neschopnosti. Výsledky jsou tak v souladu s výsledky šetření SP ČR, které se týkaly ekonomických subjektů (viz tabulka 6).

Tabulka 8: Podíl hodin neodpracovaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti na fondu pracovní doby v roce 2015 podle velikosti ekonomického subjektu ve mzdové a platové sféře České republiky (ISPV)

| Velikost subjektu | Procento dočasné pracovní neschopnosti |               |
|-------------------|--|---------------|
|                   | Mzdová sféra                           | Platová sféra |
|                   | [%]                                    |               |
| 0-9               | 2,5                                    | 2,7           |
| 10-49             | 3,5                                    | 2,9           |
| 50-249            | 4,1                                    | 3,2           |
| 250-999           | 4,3                                    | 3,2           |
| 1 000 a více      | 4,2                                    | 3,0           |
| <b>Celkem</b>     | <b>3,7</b>                             | <b>3,0</b>    |

Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA.

ISPV umožňuje díky rozsahu svého souboru a využití dopočtových metod kvantifikovat nemocnost v mnohem podrobnější struktuře než šetření zaměstnavatelů SP ČR. Z tohoto důvodu uvádí tabulka 9 průměrnou nemocnost zaměstnanců v jednotlivých sekcích klasifikace CZ-NACE a tabulka 10 v jednotlivých krajích.

Tabulka 9: Podíl hodin neodpracovaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti na fondu pracovní doby v roce 2015 podle odvětví v České republice (ISPV)

| Odvětví<br>(sekce<br>CZ-NACE) | Absence z důvodu nemoci v ČR              |  |   |                                     |
|-------------------------------|---|--|---|-------------------------------------|
|                               | Mzdová sféra                              |  | Platová sféra                             |                                     |
|                               | Podíl dočasné<br>pracovní<br>neschopnosti | Průměrná<br>náhrada mzdy za<br>1 měsíc | Podíl dočasné<br>pracovní<br>neschopnosti | Průměrná náhrada<br>mzdy za 1 měsíc |
|                               | [%]                                       | [Kč/měs]                               | [%]                                       | [Kč/měs]                            |
| <b>A</b>                      | 3,8                                       | 66,8                                   | 3,1                                       | 28,0                                |
| <b>B</b>                      | 4,4                                       | 99,9                                   | -   | -                                   |
| <b>C</b>                      | 4,6                                       | 94,3                                   | -   | -                                   |
| <b>D</b>                      | 2,0                                       | 66,7                                   | -   | -                                   |
| <b>E</b>                      | 3,5                                       | 67,5                                   | 4,4                                       | 58,9                                |
| <b>F</b>                      | 4,1                                       | 63,4                                   | -   | -                                   |
| <b>G</b>                      | 3,4                                       | 54,8                                   | -   | -                                   |
| <b>H</b>                      | 3,6                                       | 63,2                                   | 3,9                                       | 90,4                                |
| <b>I</b>                      | 3,2                                       | 35,1                                   | 4,2                                       | 79,8                                |
| <b>J</b>                      | 1,5                                       | 54,1                                   | 1,4                                       | 17,8                                |
| <b>K</b>                      | 2,1                                       | 65,0                                   | -   | -                                   |
| <b>L</b>                      | 2,9                                       | 29,7                                   | 2,3                                       | 61,9                                |
| <b>M</b>                      | 1,9                                       | 38,6                                   | 1,9                                       | 69,5                                |
| <b>N</b>                      | 5,1                                       | 87,3                                   | 3,5                                       | 76,5                                |
| <b>O</b>                      | 2,4                                       | 104,8                                  | 3,0                                       | 70,8                                |
| <b>P</b>                      | 1,7                                       | 43,8                                   | 2,6                                       | 71,6                                |
| <b>Q</b>                      | 3,3                                       | 60,6                                   | 3,8                                       | 170,4                               |
| <b>R</b>                      | 1,9                                       | 32,0                                   | 2,4                                       | 58,1                                |
| <b>S</b>                      | 2,9                                       | 48,7                                   | 3,8                                       | 65,6                                |
| <b>Celkem</b>                 | <b>3,7</b>                                | <b>70,9</b>                            | <b>3,0</b>                                | <b>90,8</b>                         |

Pozn.: Kódy a názvy sekcí klasifikace CZ-NACE obsahuje tabulka I v příloze.

Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA.

Z tabulky 9 vyplývá, že v rámci **mzdové sféry** byl **nejvyšší podíl** neodpracované doby z důvodu **dočasné pracovní neschopnosti** u zaměstnanců v odvětvích **administrativních a podpůrných činností** (sekce N klasifikace CZ-NACE), **těžbě a dobývání** (sekce B), **stavebnictví** (sekce F) a **zpracovatelského průmyslu** (sekce C). Ve jmenovaných sekcích byla průměrná nemocnost zaměstnanců vyšší než 4 %.

Tabulka 10: Podíl hodin neodpracovaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti na fondu pracovní doby v roce 2015 podle krajů v České republice (ISPV)

| Kraj (NUTS 3)   | Procento dočasné pracovní neschopnosti |               |
|-----------------|--|---------------|
|                 | Mzdová sféra                           | Platová sféra |
|                 | [%]                                    |               |
| Hl. m. Praha    | 2,5                                    | 2,8           |
| Středočeský     | 3,7                                    | 2,9           |
| Jihočeský       | 4,5                                    | 3,0           |
| Plzeňský        | 4,3                                    | 3,3           |
| Karlovarský     | 4,4                                    | 2,8           |
| Ústecký         | 3,7                                    | 3,0           |
| Liberecký       | 4,2                                    | 2,8           |
| Královéhradecký | 4,2                                    | 2,8           |
| Pardubický      | 3,9                                    | 2,9           |
| Vysočina        | 4,3                                    | 3,1           |
| Jihomoravský    | 3,5                                    | 3,2           |
| Olomoucký       | 4,1                                    | 3,1           |
| Zlínský         | 4,3                                    | 3,1           |
| Moravskoslezský | 4,1                                    | 3,4           |
| <b>Celkem</b>   | <b>3,7</b>                             | <b>3,0</b>    |

Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA.

Z regionálního hlediska vykazovali **nejnižší nemocnost** zaměstnanci v hlavním městě **Praze** (2,5 % ve mzdové a 2,8 % v platové sféře). V ostatních krajích byl průměrný podíl hodin neodpracovaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti na fondu pracovní doby vyšší než 3 %.

## 2.2 Krátkodobá nemoc

Výsledky z hlediska krátkodobé nemoci jsou **unikátní**, neboť je dosud žádná statistika nesledovala v takové podrobnosti jako šetření karenční doby provedené SP ČR. V rámci tohoto šetření byl u respondentů sledován i údaj o dočasné pracovní neschopnosti v prvních 14 dnech nemoci v roce 2015. Procento dočasné pracovní neschopnosti v prvních 14 dnech nemoci (dále jen „krátkodobé nemoci“) bylo definováno jako

$$DPN^{kratkodoba} = \frac{NEODPR\_HOD^{1-14dnu}}{FOND} \cdot 100, \quad (2)$$

kde  $DPN^{kratkodoba}$  představuje procento dočasné pracovní neschopnosti v prvních 14 dnech nemoci v roce 2015 u příslušného zaměstnavatele,  $NEODPR\_HOD^{1-14dnu}$  celkový počet neodpracovaných hodin z fondu pracovní doby z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, za které se neposkytuje nemocenská dávka podle zákona o nemocenském pojištění (prvních 14 dnů nemoci, kdy náhradu mzdy platí zaměstnavatel, včetně prvních tří neplacených dnů) a  $FOND$  představuje fond pracovní doby všech zaměstnanců u daného zaměstnavatele. Údaj je násoben číslem 100 a je uváděn v procentech.

Výsledky šetření z hlediska krátkodobé nemoci ukazuje tabulka 11. Z tabulky 11 je patrné, že zaměstnanci u zaměstnavatelů zahrnutých do šetření karenční doby **neodpracovali** v roce 2015 **z důvodu nemoci do 14 dní v průměru 1,9 % fondu pracovní doby**. U 10 % zaměstnavatelů neodpracovali zaměstnanci více než 4,1 % fondu pracovní doby (9. decil). Velké rozdíly jsou mezi zaměstnavateli podle odvětvových sektorů. **Absence z důvodů krátkodobé nemoci byla nejnižší v zemědělství** (průměrně 1,2 %), **nejvyšší byla v průmyslu a stavebnictví** (průměrně 2,0 % fondu pracovní doby). Výsledky ukazují, že u 50 % zaměstnavatelů v zemědělství byla absence z důvodu krátkodobé nemoci vyšší než 1,1 %, u 50 % zaměstnavatelů v průmyslu a stavebnictví vyšší než 1,6 % a u 50 % zaměstnavatelů ve službách vyšší než 1,3 %. Rovněž byly identifikovány rozdíly i z hlediska způsobu odměňování zaměstnanců, tedy rozdíly mezi mzdovou a platovou sférou. U subjektů **odměňujících platem** byl vykázan **nižší podíl krátkodobé nemoci** na fondu pracovní doby (průměrně 1,4 %) než u subjektů odměňujících mzdou (v průměru 1,9 %).

Tabulka 11: Podíl hodin neodpracovaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti do 14 dnů na fondu pracovní doby v roce 2015 u respondentů šetření (SP ČR)

| Statistická charakteristika | Procento dočasné pracovní neschopnosti [%] |             |                        |            |            |            |
|-----------------------------|--|-------------|------------------------|------------|------------|------------|
|                             | Celkem                                     | Odvětví     |                        |            | Sféra      |            |
|                             |  | Zemědělství | Průmysl a stavebnictví | Služby     | Mzdová     | Platová    |
| 1. decil                    | 0,6  | 0,5         | 0,6                    | 0,6        | 0,6        | 0,6        |
| 1. kvartil                  | 0,9  | 0,7         | 1,0                    | 0,9        | 1,0        | 0,8        |
| Medián                      | 1,5  | 1,1         | 1,6                    | 1,3        | 1,5        | 1,2        |
| 3. kvartil                  | 2,2  | 1,3         | 2,5                    | 2,1        | 2,3        | 1,9        |
| 9. decil                    | 4,1  | 1,5         | 4,3                    | 3,6        | 4,1        | 2,8        |
| <b>Průměr</b>               | <b>1,9</b>                                 | <b>1,2</b>  | <b>2,0</b>             | <b>1,8</b> | <b>1,9</b> | <b>1,4</b> |

Pozn.: Údaje byly kvantifikovány v rámci souboru očištěného o 5 % minimálních a maximálních hodnot, aby nedocházelo ke zkreslení kvůli odlehlým (extrémním) hodnotám. Sekce klasifikace CZ-NACE zařazené do jednotlivých sektorů obsahuje tabulka I v příloze.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Vztah mezi celkovou a krátkodobou nemocností ukazuje tabulka 12. Z této tabulky je patrné, že **41,7 % hodin zameškaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti připadalo právě na krátkodobou nemoc.** I v tomto případě existují rozdíly mezi zaměstnavateli podle odvětví i sfér. Absence z důvodu krátkodobé nemoci tvořila 40,3 % celkové absence v zemědělství a dokonce 46,4 % v průmyslu a stavebnictví. Ve službách činil podíl nemocí do 14 dní 24,0 % celkové nemocnosti, tj. 76 % hodin neodpracovaných z důvodu nemoci připadalo na nemoci delší 14 dní. Z hlediska sfér byl vyšší podíl krátkodobé nemoci v platové sféře (45,4 %).

Tabulka 12: Podíl hodin neodpracovaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti do 14 dnů na fondu pracovní doby v roce 2015 u respondentů šetření (SP ČR)

| Statistická charakteristika | Podíl krátkodobé nemoci na celkové DPN [%] |             |                        |        |        |         |
|-----------------------------|--|-------------|------------------------|--------|--------|---------|
|                             | Celkem                                     | Odvětví     |                        |        | Sféra  |         |
|                             |  | Zemědělství | Průmysl a stavebnictví | Služby | Mzdová | Platová |
| <b>Průměr</b>               | <b>41,7</b>                                | 40,3        | 46,4                   | 24,0   | 40,8   | 45,4    |

Pozn.: Sekce klasifikace CZ-NACE zařazené do jednotlivých sektorů obsahuje tabulka I v příloze.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

## 2.3 Příjmy domácností v době nemoci

Vliv nemocnosti (a tedy i karenční doby) na příjmy domácností lze zjistit ze šetření Příjmy a životní podmínky domácností, které probíhá každoročně v gesci Českého statistického úřadu a je národním šetřením v rámci skupiny evropských šetření EU-SILC. Díky podobě tohoto šetření lze získat údaje nejen o počtu domácností, které v daném roce čerpaly dávky nemocenského pojištění, ale i údaje o souběhu těchto dávek se sociálními dávkami. Na základě těchto údajů je možné odhadnout maximální počet domácností, u nichž mohlo dojít kvůli absenci v práci z důvodu nemoci k propadu příjmů až na úroveň nároku na sociální dávky. Pro tyto účely byly do kategorie nemocenských dávek zařazeny dávky v podobě nemocenské, ošetřovného člena rodiny a peněžité pomoci v mateřství<sup>1</sup>. Do sociálních dávek byly zařazeny dávky v podobě dávek hmotné nouze, přídaveků na děti a příspěvku na bydlení. Ostatní sociální dávky vyplývají ze životní situace přímo nesouvisející s výší příjmů domácnosti (např. pohřebné).

Podíly domácností, které v České republice pobíraly dávky nemocenského pojištění, ukazuje tabulka 13. Z tabulky je patrné, že **období po zavedení karenční doby** se vyznačuje **postupným poklesem počtu domácností, které pobíraly dávky nemocenského pojištění**. V roce 2013 pobíralo dávky nemocenského pojištění necelých 10 % domácností v České republice (418 tis. domácností). Během sledovaného období došlo rovněž k **poklesu počtu domácností se souběhem dávek nemocenského pojištění a sociálních dávek** závislých na příjmu domácnosti. Přestože nelze zjistit, zda příslušná domácnost pobírala dříve sociální dávky nebo dávky nemocenského pojištění (jinými slovy nelze kvantifikovat, zda se domácnost dostala na úroveň nároku na sociální dávky kvůli nahrazení pracovních příjmů právě dávkami nemocenského pojištění), výsledky naznačují, že se nemocnost u domácností neprojevuje z hlediska jejich celkových příjmů tak drasticky. Výsledky rovněž naznačují, že v letech 2011-2013 (tj. po zavedení vyšší spoluúčasti zaměstnavatele) docházelo k postupnému poklesu průměrné roční dávky z nemocenského pojištění na zúčastněnou domácnost.

---

<sup>1</sup> Peněžítá pomoc v mateřství není v rámci šetření SILC sledována odděleně.

Tabulka 13: Podíl domácností pobírajících dávky nemocenského pojištění a sociální dávky

| Ukazatel   | Rok            |                |                |                |                |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|  | 2009           | 2010           | 2011           | 2012           | 2013           |
| <b>Počet domácností pobírajících dávky nemocenského pojištění</b>                | <b>528 075</b> | <b>457 403</b> | <b>430 773</b> | <b>443 478</b> | <b>417 644</b> |
| <i>Podíl domácností pobírajících dávky nemocenského pojištění z populace</i>     | 12,7%          | 10,9%          | 10,1%          | 10,4%          | 9,7%           |
| <b>Počet domácností se souběhem dávek nemocenského poj. a soc. dávek</b>         | <b>72 459</b>  | <b>45 004</b>  | <b>39 285</b>  | <b>45 035</b>  | <b>37 109</b>  |
| <i>Podíl domácností se souběhem na domácnostech pobírajících sociální dávky</i>  | 15,9%          | 11,7%          | 10,9%          | 12,3%          | 9,7%           |
| <i>Podíl domácností se souběhem na domácnostech pobírajících dávky nem. poj.</i> | 13,7%          | 9,8%           | 9,1%           | 10,2%          | 8,9%           |

Pozn.: Dávky nemocenského pojištění zahrnují nemocenskou, ošetřovné a peněžitou pomoc v mateřství. Sociální dávky zahrnují dávky hmotné nouze, přídatky na děti, příspěvek na bydlení. Ostatní sociální dávky vyplývají ze životní situace přímo nesouvisející s výší příjmů (např. pohřebné).

Zdroj: EU-SILC (ČSÚ).

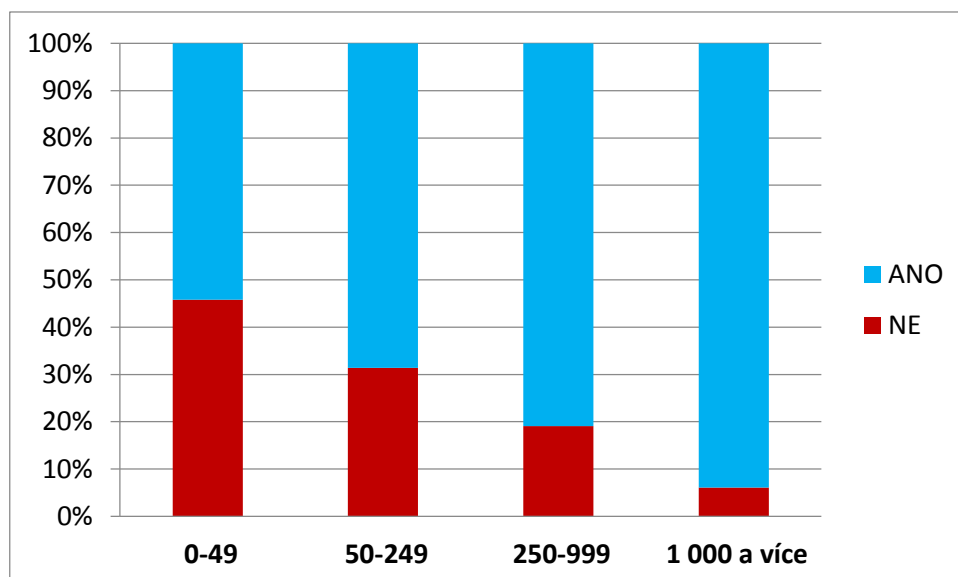


### 3 Benefity související se zajištěním v době nemoci

Údaje o benefitech poskytlo v rámci šetření SP ČR v plné podobě 358 zaměstnavatelů. V souvislosti se zajištěním zaměstnanců v době nemoci byla **nejčastěji poskytována dovolená nad rámec zákona**, přičemž tento benefit poskytovalo v roce 2015 celkem **54 % zaměstnavatelů**. Druhým nejčastěji poskytovaným benefitem byla **práce z domova**, kterou umožňovalo **27 % zaměstnavatelů** (často selektivně podle profesí). Na třetím místě pomyslného žebříčku se umístily **odměny a prémie za nulovou (nebo minimální) absenci zaměstnance**. Tuto prémie poskytovalo v roce 2015 celkem **20 % zaměstnavatelů**. Překvapivě vysoká četnost využívání tohoto benefitu poukazuje na skutečnost, že absence na pracovišti je z pohledu zaměstnavatelů palčivým problémem.

V rámci souboru subjektů **poskytovalo alespoň jeden sledovaný benefit 71 % firem, žádný benefit neposkytovalo 29 % subjektů**. Z hlediska velikostních kategorií neposkytovala **žádný benefit téměř polovina firem do 50 zaměstnanců (46 %)**, u firem v kategorii 50-249 zaměstnanců neposkytovala žádný benefit téměř třetina z nich (31 %). V rámci subjektů s více než 1 000 zaměstnanci neposkytovalo žádný benefit pouze 6 % zaměstnavatelů. Podíly zaměstnavatelů poskytujících benefity podle velikostních kategorií ukazuje obrázek 4. Podrobnější výsledky z hlediska jednotlivých benefitů znázorňuje obrázek 5.

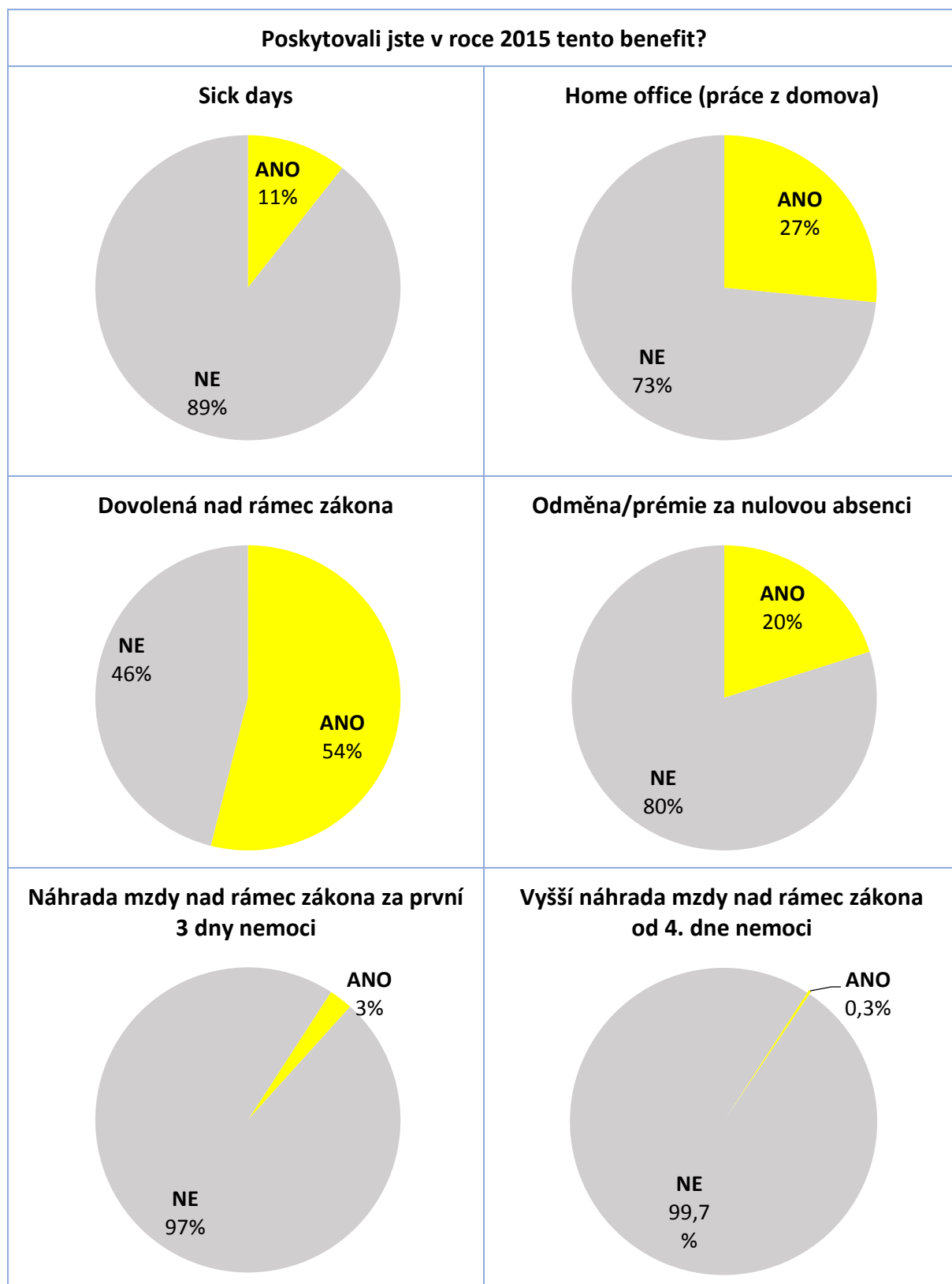
Obrázek 4: Podíl subjektů poskytujících alespoň jeden sledovaný benefit v roce 2015



Pozn.: ANO označuje subjekty, které poskytovaly v roce 2015 alespoň jeden benefit. NE označuje subjekty, které neposkytovaly žádný benefit. Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Obrázek 5: Četnost výskytu vybraných benefitů mezi firmami



Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

### 3.1 Sick days

**Krátkodobé placené volno** poskytovalo v rámci souboru **11 % firem**. Nejčastěji se jednalo o tzv. *sick days*, tedy o krátkodobé volno na vyléčení či volno ze zdravotních důvodů. Některé subjekty mají podmínky nastaveny volněji a poskytují toto volno i pro zařizování potřebných záležitostí na úřadech (tzv. *free days*). **Nejčastěji** poskytovaly podniky v roce 2015 celkem **3 dny volna navíc** (29 % podniků poskytujících benefit). Strukturu podniků podle počtu sick days ukazuje tabulka 14.

Tabulka 14: Počet dní sick days poskytovaných v roce 2015 zaměstnavateli zařazenými do šetření

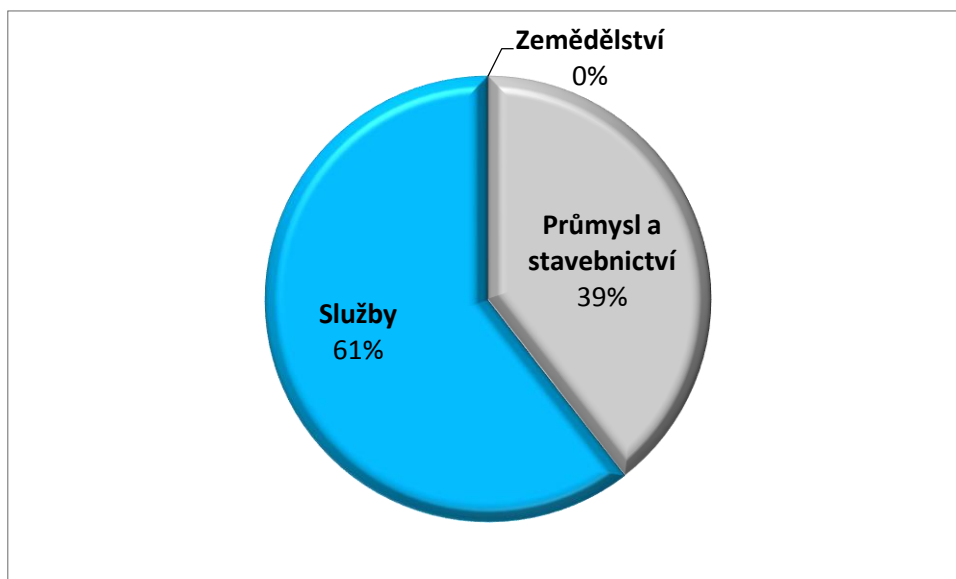
| Počet dní     | Podíl ekonomických subjektů |
|---------------|-----------------------------|
|               | [%]                         |
| 1             | 5,3                         |
| 2             | 21,1                        |
| 3             | 28,9                        |
| 4             | 21,1                        |
| 5             | 13,2                        |
| 6 a více      | 10,5                        |
| <b>Celkem</b> | <b>100,0</b>                |

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

**Možnost čerpat sick days** poskytovaly **nejčastěji firmy** ze sektoru služeb (viz obrázek 6). Z hlediska sekcí CZ-NACE poskytovaly sick days nejčastěji subjekty z následujících odvětví:

- **zpracovatelský průmysl** (37 % firem poskytujících benefit),
- **velkoobchod a maloobchod a opravy a údržba motorových vozidel** (18 % firem),
- **zdravotní a sociální péče** (8 % firem),
- **kulturní, zábavní a rekreační činnosti** (8 % firem).

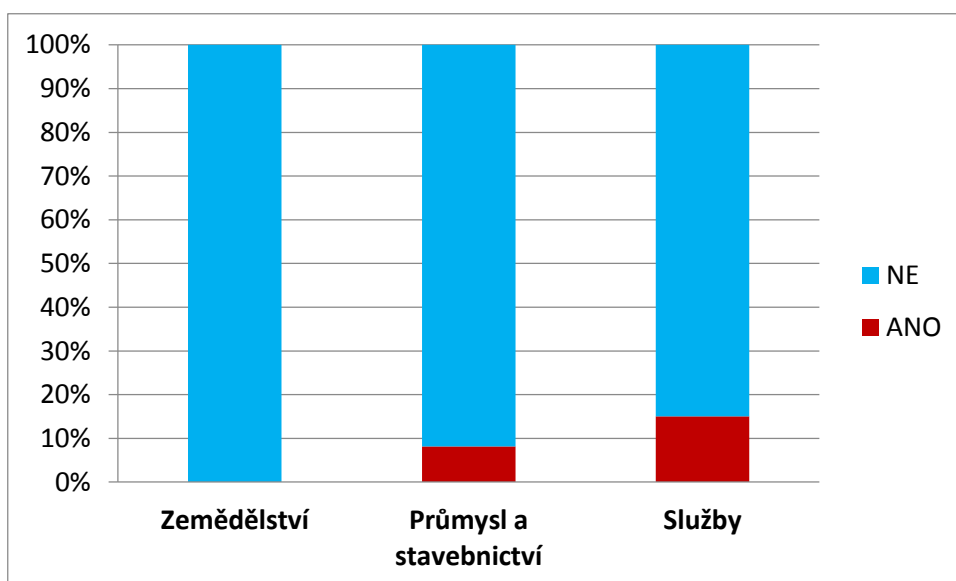
Obrázek 6: Struktura firem poskytujících v roce 2015 sick days podle odvětvových sektorů



Pozn.: Sekce klasifikace CZ-NACE zařazené do jednotlivých sektorů obsahuje tabulka I v příloze.  
Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

V rámci sektorů poskytovaly sick days **nejčastěji subjekty ze sektoru služeb (15 % firem)**. **V průmyslu a stavebnictví** poskytovalo možnost čerpat sick days **8 % subjektů**. Podíly firem poskytujících sick days v jednotlivých sektorech ukazuje obrázek 7.

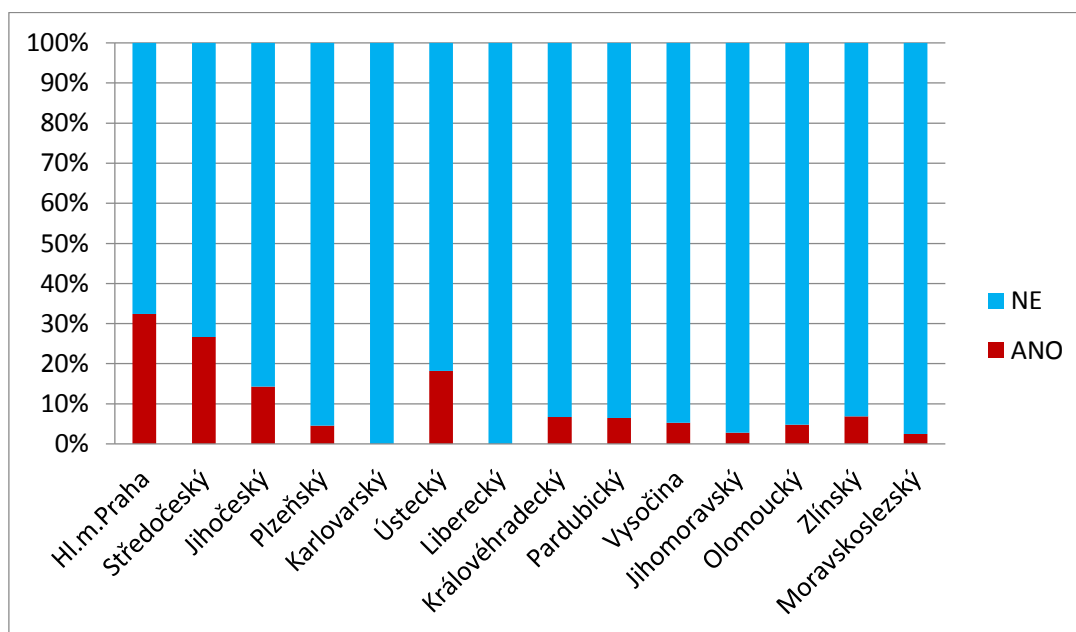
Obrázek 7: Podíly firem poskytujících sick days v roce 2015 v odvětvových sektorech



Pozn.: Sekce klasifikace CZ-NACE zařazené do jednotlivých sektorů obsahuje tabulka I v příloze.  
Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Ekonomické subjekty, které poskytovaly v roce 2015 benefit v podobě sick days, byly **nejčastěji z hlavního města Prahy** (32 % firem poskytujících benefit), **Středočeského** (21 % firem) a **Ústeckého kraje** (16 %). **V rámci jednotlivých krajů** byl tento benefit poskytován **nejvíce v hlavním městě Praze** (32 % zaměstnavatelů v souboru v Praze poskytovalo sick days) a **Středočeském kraji** (27 % zaměstnavatelů ze Středočeského kraje poskytovalo sick days) – viz obrázek 8.

Obrázek 8: Podíly firem poskytujících v roce 2015 sick days v jednotlivých krajích České republiky

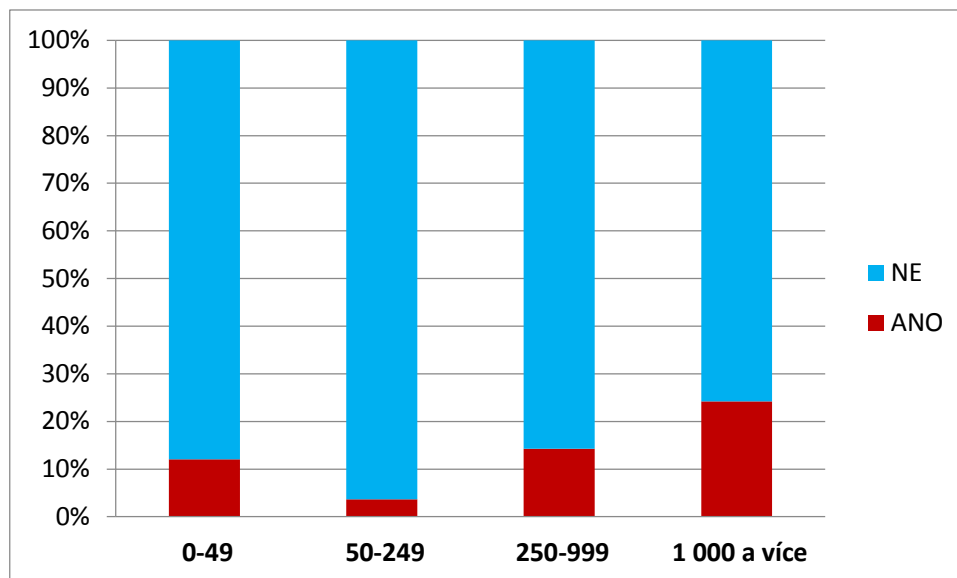


Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Benefit v podobě sick days **využilo v roce 2015 alespoň jednou 60 % zaměstnanců firem**, které tento benefit poskytovaly. Sick days byly **častěji čerpány v ekonomických subjektech odměňujících platem** (74 % zaměstnanců) než mzdou (55 % zaměstnanců).

Z hlediska velikostních kategorií byly sick days poskytovány **nejčastěji v subjektech s 1 000 a více zaměstnanci**. V rámci této kategorie poskytovalo sledovaný benefit 24 % zaměstnavatelů. V subjektech s 250-999 zaměstnanci poskytovalo sick days 14 % subjektů, v subjektech do 50 zaměstnanců 12 % subjektů. V rámci souboru poskytovaly sick days nejméně často subjekty s 50-249 zaměstnanci (pouze 4 % zaměstnavatelů). Podíly subjektů poskytujících sick days v roce 2015 ukazuje obrázek 9.

Obrázek 9: Podíly firem poskytujících v roce 2015 sick days podle velikosti ekonomického subjektu



Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Samotné čerpání tohoto benefitu bylo v jednotlivých firmách **upraveno ve vnitřních předpisech nebo v kolektivní smlouvě**. Nejčastěji mohli zaměstnanci využít benefit v podobě sick days **po uplynutí zkušební lhůty** (32 % firem poskytujících benefit) nebo **se souhlasem nadřízeného** nebo personalisty (18 % firem). U zaměstnavatelů však bylo čerpání sick days omezeno dalšími skutečnostmi, příp. i jejich kombinacemi. Jedná se např. o

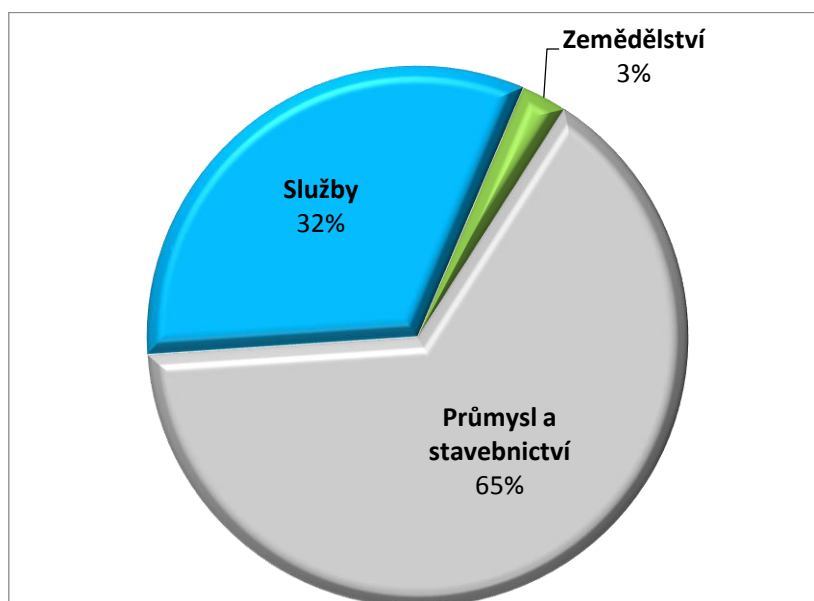
- trvalý pracovní poměr,
- pracovní poměr delší než 0,5 úvazku,
- nulový zůstatek dovolené z předchozího roku,
- počet dní sick days odstupňovaný podle počtu let ve firmě,
- minimální počet odpracovaných dní za rok,
- maximální počet dní, které lze čerpat po sobě,
- omezení, kdy nelze dny čerpat (před/po víkendu či dovolenou),
- povinné očkování proti chřipce.

## 3.2 Dovolená nad rámec zákona

**Dovolenu nad rámec zákona** poskytovalo v roce 2015 celkem **54 % zaměstnavatelů v rámci souboru** respondentů. Základní výměra dovolené činí podle § 213 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, nejméně 4 týdny v kalendářním roce. U zaměstnanců, jejichž zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona nebo regionální rada regionu soudržnosti, činí dovolená 5 týdnů v kalendářním roce (viz § 213 odst. 2 zákoníku práce). U pedagogických pracovníků je stanovena dovolená v rozsahu 8 týdnů v kalendářním roce (viz § 213 odst. 3). Zaměstnanci uvedení v § 213 odst. 2 a částečně i v § 213 odst. 3 zákoníku práce jsou zaměstnanci platové sféry a na dovolenou v minimálním rozsahu 5 týdnů mají zákonný nárok. To je důvodem, proč respondenti z platové sféry odpovídali v rámci šetření negativně na otázku, zda poskytují dovolenou nad rámec zákona. Aby nedocházelo ke zkreslení výsledků, bude v této části **věnována pozornost pouze subjektům ze mzdové sféry**, u nichž je dovolená přesahující 4 týdny poskytována dobrovolně.

Strukturu ekonomických subjektů, které v roce 2015 poskytovaly zaměstnancům delší dovolenou, ukazuje obrázek 10. **Největší počet podniků**, které poskytovaly dobrovolně dovolenou nad rámec zákona, byl v rámci šetření **v průmyslu a stavebnictví** (65 %) a ve službách (32 %).

*Obrázek 10: Struktura subjektů poskytujících v roce 2015 dovolenou nad rámec zákona podle odvětvových sektorů (mzdová sféra ČR)*

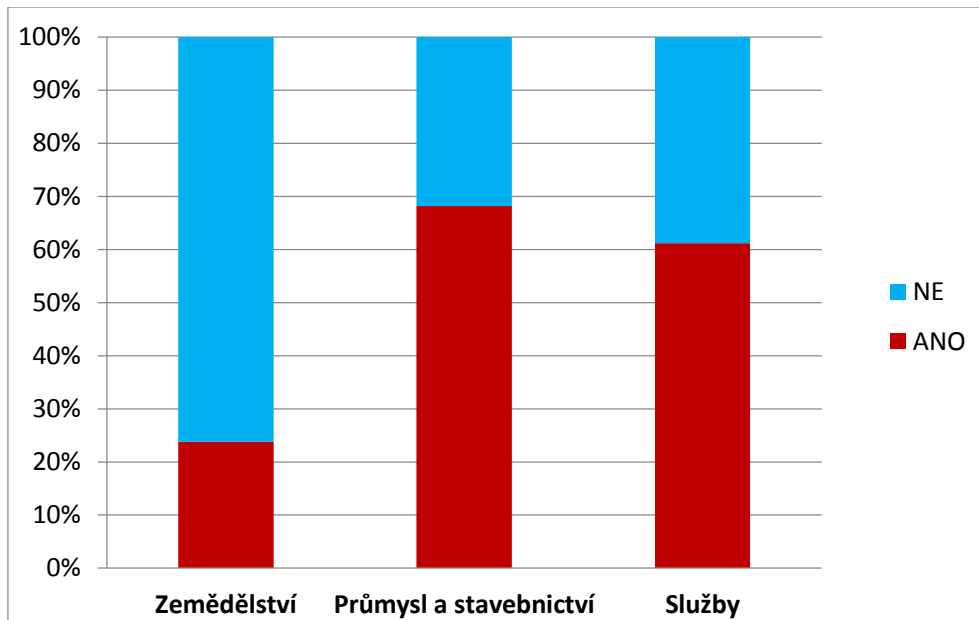


Pozn.: Sekce klasifikace CZ-NACE zařazené do jednotlivých odvětvových sektorů obsahuje tabulka I v příloze.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

V rámci jednotlivých odvětvových sektorů byla dovolená navíc poskytována nejčastěji **v průmyslu a stavebnictví**, kde **delší dovolenou poskytovalo 68 % zaměstnavatelů** odměňujících mzdou (viz obrázek 11). **Ve službách** poskytovalo delší dovolenou, než ukládá zákon, **61 % zaměstnavatelů** a **v zemědělství 24 %** zaměstnavatelů.

Obrázek 11: Podíly firem poskytujících v roce 2015 dovolenou nad rámec zákona v odvětvových sektorech České republiky (mzdová sféra ČR)



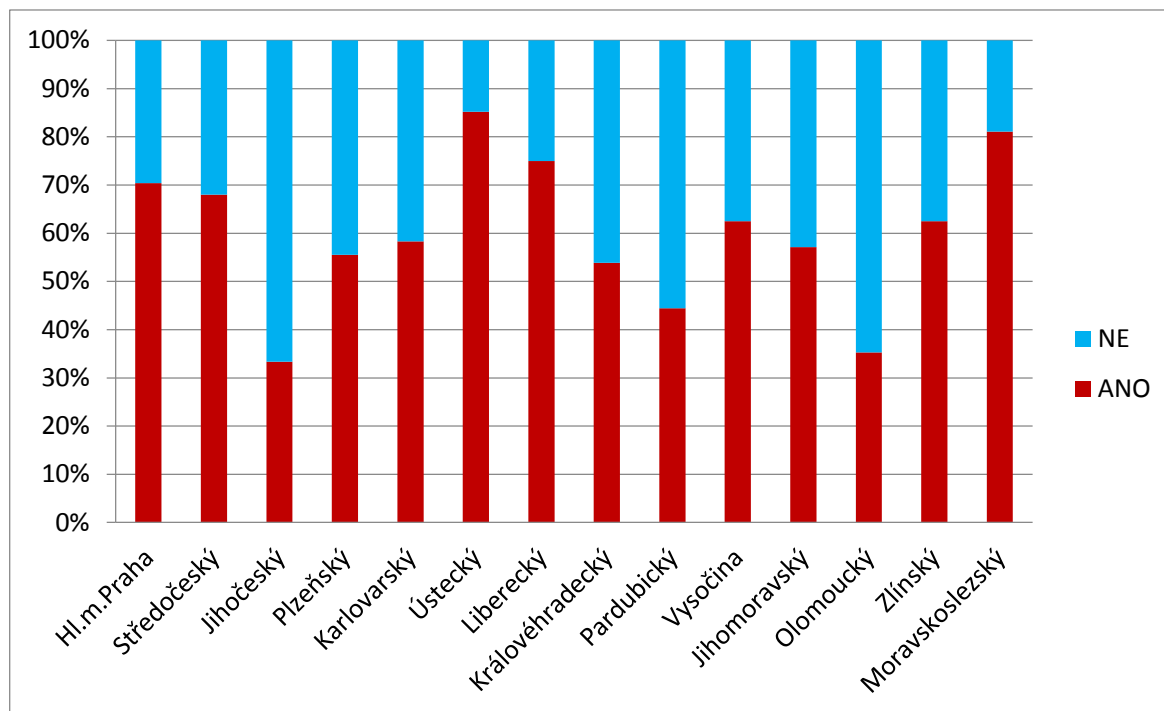
Pozn.: Sekce klasifikace CZ-NACE zařazené do jednotlivých odvětvových sektorů obsahuje tabulka I v příloze.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Z hlediska krajů byla dovolená nad rámec zákona poskytována v roce 2015 **nejčastěji v Ústeckém a Moravskoslezském kraji**, kde ji poskytovalo **více než 80 % zaměstnavatelů** ze souboru šetření (viz obrázek 12).



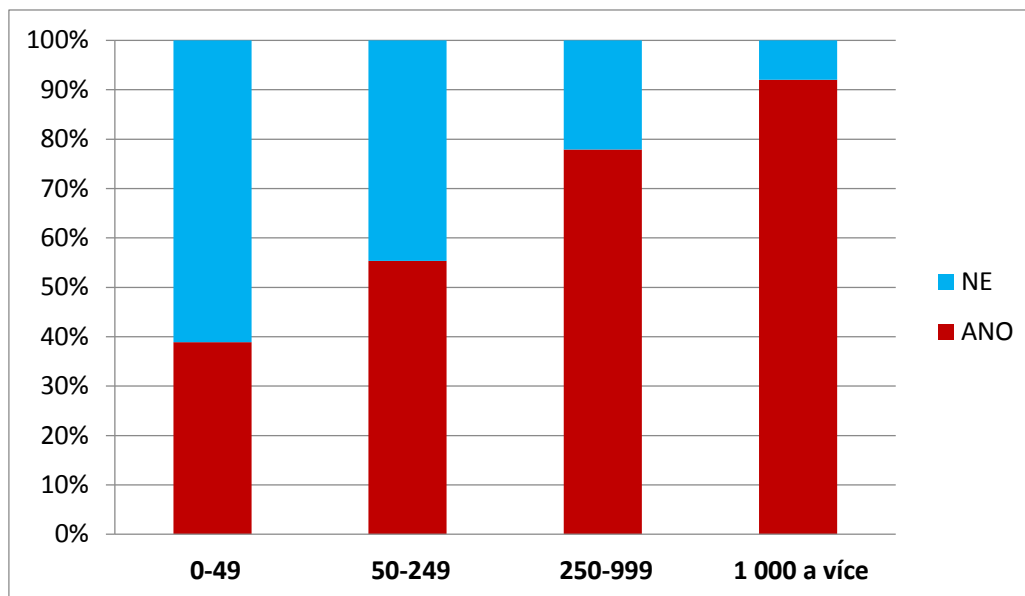
Obrázek 12: Podíly firem poskytujících v roce 2015 dovolenou nad rámec zákona v jednotlivých krajích (mzdová sféra ČR)



Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

V rámci kategorií podle počtu zaměstnanců poskytovali dovolenou nad rámec zákona především velcí zaměstnavatelé. Z výsledků šetření vyplývá, že **subjekty s více než 1 000 zaměstnanci** poskytovaly dovolenou v **92 %** případů, zatímco **subjekty s méně než 50 zaměstnanci** jen v **39 %** případů (viz obrázek 13).

Obrázek 13: Podíly subjektů poskytujících v roce 2015 dovolenou nad rámec zákona podle velikosti subjektu (mzdová sféra ČR)



Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Informace o rozsahu a struktuře dovolené lze získat v České republice především z údajů obsažených v **Informačním systému o průměrném výděлку** (viz kapitola 1.2). Údaje obsažené v ISPV poskytují z tohoto hlediska **přesnější údaje o struktuře dovolené**, neboť jsou výsledky tohoto šetření **dopočtené na základní soubor**, a **vypovídají tak o celé mzdové sféře České republiky**. Aby bylo možné kvantifikovat potřebné výstupy, byl v prvním kroku expertním způsobem identifikován počet poskytovaných týdnů u každého ekonomického subjektu podle převažujícího počtu dovolené u jádrových zaměstnanců na datech ISPV za rok 2015 ve mzdové sféře. Analýza Informací o pracovních podmínkách (IPP)<sup>2</sup> ukázala, že subjekty poskytovaly různou délku dovolené svým zaměstnancům jen výjimečně, a proto nebyl tento jev dále uvažován. V praxi nastávají rovněž případy, kdy zaměstnanec nevyčerpá poskytovanou dovolenou během roku, anebo čerpá dovolenou z minulého roku. Z tohoto důvodu byl přijat předpoklad, že se oba stavy vyvažují. Veškeré výsledky, které vychází z ISPV, jsou dopočteny na populaci zaměstnanců mzdové sféry podle ČSÚ.

Strukturu ekonomických subjektů ve mzdové sféře podle délky poskytované dovolené ukazuje tabulka 15. Z této tabulky jsou patrné velké rozdíly mezi subjekty členěnými podle počtu

<sup>2</sup> Šetření „Informace o pracovních podmínkách“ (IPP) každoročně sleduje pracovní a mzdové podmínky u zaměstnavatelů v České republice na základě analýzy kolektivních smluv. Šetření se v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí pravidelně provádí od roku 1993. Jeho účelem je mapovat a analyzovat obsah kolektivního vyjednávání v České republice.

zaměstnanců. **Subjekty do 50 zaměstnanců** poskytovaly svým zaměstnancům v roce 2015 **nejčastěji 4 týdny dovolené** (60 % subjektů) a pouze 22 % těchto subjektů poskytovalo zaměstnancům 5 týdnů dovolené. Na druhou stranu **subjekty s 250 a více zaměstnanci poskytovaly nejčastěji 5 týdnů dovolené**. Pouze třetina subjektů s 250-999 zaměstnanci poskytovala zákonné 4 týdny dovolené a u subjektů s více než 1 000 zaměstnanci činil tento podíl pouze 19 %.

Tabulka 15: Délka dovolené ve mzdové sféře České republiky v roce 2015 podle velikosti ekonomického subjektu

| Délka dovolené  | Celkem       | Počet zaměstnanců subjektu |              |              |              |
|-----------------|--------------|----------------------------|--------------|--------------|--------------|
|                 |              | 0-49                       | 50-249       | 250-999      | 1 000 a více |
|                 | [%]          |                            |              |              |              |
| 4 týdny         | 59,3         | 60,1                       | 51,2         | 29,7         | 19,1         |
| 4 týdny + 1 den | 5,6          | 5,5                        | 6,8          | 2,0          | 0,9          |
| 4 týdny + 2 dny | 4,7          | 4,8                        | 2,7          | 2,3          | 1,3          |
| 4 týdny + 3 dny | 3,2          | 3,2                        | 2,9          | 1,3          | 0,8          |
| 5 týdnů         | 22,5         | 21,6                       | 35,2         | 62,3         | 72,5         |
| 6 týdnů         | 2,6          | 2,7                        | 0,8          | 1,7          | 4,6          |
| 7 týdnů         | 1,0          | 1,0                        | 0,1          | 0,2          | 0,0          |
| 8 týdnů         | 1,1          | 1,1                        | 0,3          | 0,5          | 0,8          |
| <b>Celkem</b>   | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>               | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

Zdroj: ISPV, výpočty TRIXIMA.

Z hlediska délky dovolené hraje roli i skutečnost, zda v daném subjektu probíhá kolektivní vyjednávání. Z tabulky 16 vyplývá, že v roce 2015 poskytovaly **častěji dovolenou nad rámec zákona ty subjekty, které byly pokryty kolektivní smlouvou**. Zatímco subjekty pokryté kolektivní smlouvou poskytovaly zákonnou výměru dovolené ve 45 % případů, subjekty bez kolektivní smlouvy v 57 % případů. 5 týdnů dovolené potom poskytovalo 39 % ekonomických subjektů pokrytých kolektivní smlouvou, ale jen 26 % subjektů, kde kolektivní vyjednávání neprobíhalo.

Tabulka 16: Délka dovolené ve mzdové sféře České republiky v roce 2015 podle existence kolektivní smlouvy

| Délka dovolené  | Celkem       | Kolektivní smlouva |              |
|-----------------|--------------|--------------------|--------------|
|                 |              | ANO                | NE           |
| [%]             |              |                    |              |
| 4 týdny         | 59,3         | 44,6               | 56,7         |
| 4 týdny + 1 den | 5,6          | 3,8                | 6,0          |
| 4 týdny + 2 dny | 4,7          | 4,1                | 4,0          |
| 4 týdny + 3 dny | 3,2          | 2,9                | 2,7          |
| 5 týdny         | 22,5         | 38,9               | 26,3         |
| 6 týdny         | 2,6          | 5,2                | 2,8          |
| 7 týdny         | 1,0          | 0,4                | 0,5          |
| 8 týdny         | 1,1          | 0,1                | 1,0          |
| <b>Celkem</b>   | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>       | <b>100,0</b> |

Zdroj: ISPV, výpočty TRIXIMA.

V rámci šetření zaměstnavatelů v gesci SP ČR byly zjišťovány i údaje o **rozsahu poskytovaných benefitů a souvisejících nákladech zaměstnavatelů**. Výsledky z hlediska nejčastěji poskytovaného benefitu v podobě dovolené nad rámec zákona ukazuje tabulka 17.

Tabulka 17: Náklady zaměstnavatelů z titulu poskytování dovolené nad rámec zákona v roce 2015

| Charakteristika | Počet přidělených dní | Mzdové náklady zaměstnavatele |                    | Odhad nákladů při plošném zavedení v ČR |
|-----------------|-----------------------|-------------------------------|--------------------|---|
|                 |                       | na 1 zaměstnance              | na 1 přidělený den |   |
|                 | [dny/zaměstnanec]     | [Kč/zaměstnanec]              | [Kč/přidělený den] | [Kč/rok]                                |
| <b>Průměr</b>   | 5                     | 6 147                         | 1 193              | 18,1 mld.                               |
| <b>Medián</b>   | 5                     | 5 660                         | 1 132              | -                                       |

Pozn.: Medián rozděluje soubor na dvě poloviny, tj. 50 % hodnot je nižších a 50 % je vyšších než medián. Počet přidělených dní na jednoho zaměstnance a náklady zaměstnavatele vychází ze šetření SP ČR. Náklady zaměstnavatele představují náklady, které zaměstnavatel nese v případě přidělení 5 dní dovolené nad rámec zákona. Tyto náklady zohledňují skutečnost, že zaměstnanci nečerpají dovolenou v plném rozsahu (tj. přidělené dny se nerovnájí počtu čerpaných dní). Odhad nákladů je proveden za předpokladu shodného čerpání dovolené u všech zaměstnanců v České republice jako u zaměstnanců v souboru a zároveň za předpokladu shodného rozdělení nákladů. Odhad vychází z průměrných hodnot, neboť vyšší mzdy představují pro zaměstnavatele vyšší náklady. V tomto případě tedy není účelné použít medián, neboť by došlo k umělému snížení nákladů v ekonomice. Údaje byly kvantifikovány v rámci souboru očištěného o 5 % minimálních a maximálních hodnot, aby nedocházelo ke zkreslení kvůli odlehlým (extrémním) hodnotám.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Z výsledků **šetření SP ČR** vyplývá, že **zaměstnavatelé v roce 2015 nejčastěji** přidělovali svým zaměstnancům **5 dní dovolené nad rámec zákona**. **Náklady** na tento rozsah dovolené nad rámec zákona činily v souboru zaměstnavatelů, kteří tento benefit poskytovali, **průměrně 6 147 Kč na jednoho zaměstnance** za celý rok 2015. Náklady 50 % zaměstnavatelů byly vyšší než 5 660 Kč za rok. **Náklady na 1 přidělený den** činily u každého zaměstnance **v průměru 1 193 Kč**. Tyto náklady již **zohledňují skutečnost, že zaměstnanci všechny přidělené dny nečerpají**, a proto je možné na základě těchto nákladů odhadnout **celkové náklady na plošné zavedení 5 dní dovolené nad rámec stávající zákonné úpravy** (aniž by byl odhad nadhodnocen). Po vynásobení průměrných nákladů na zaměstnance z tabulky 17 a počtu přepočtených zaměstnanců ve mzdové sféře podle ISPV činí odhad nákladů ve mzdové sféře České republiky 18,1 mld. Kč, **po započtení odvodů zaměstnavatele na sociální a nemocenské pojištění se jedná o 24,3 mld. Kč**. Při srovnání s celkovými mzdovými náklady<sup>3</sup> mzdové sféry České republiky se jedná o **1,8 % nákladů na hrubé měsíční mzdy**.

<sup>3</sup> Mzdové náklady ve mzdové sféře byly vypočteny jako součin průměrné hrubé měsíční mzdy, počtu zaměstnanců v přepočtených osobách (FTE) v roce 2015 (obojí mzdová sféra ČR podle ISPV) a počtem 12 měsíců.

Tento odhad byl dále **zpřesněn pomocí** údajů obsažených v **ISPV**, neboť ISPV umožňuje sledovat rozsah nákladů podle velikosti ekonomických subjektů mzdové sféry. Jak ukazuje tabulka 18 s výsledky dopočtenými na Českou republiku, **při zavedení povinného 5. týdne dovolené** by museli zaměstnavatelé ve mzdové sféře **poskytnout dalších 338 tis. týdnů dovolené** ročně. **Náklady na rozšíření** počtu zaměstnanců, kterým by byl poskytován i 5. týden dovolené, činí podle odhadu z ISPV 6,7 mld. Kč z titulu hrubých mezd, a **9,0 mld. Kč po započtení odvodů** zaměstnavatele na sociální a nemocenské pojištění. **Celkové náklady na poskytování 5. týdne dovolené ve mzdové sféře České republiky** by činily podle údajů z roku 2015 celkem **26,5 mld. Kč z titulu hrubých mezd a 35,5 mld. Kč po započtení odvodů zaměstnavatelů na sociální a nemocenské pojištění.**

Tabulka 18: Náklady zaměstnavatelů z titulu poskytování dovolené nad rámec zákona v roce 2015 ve mzdové sféře České republiky

| Počet zaměstnanců subjektu                                   | Ukazatel       |                |                                   |
|--|----------------|----------------|-----------------------------------|
|  | Dovolená       | Mzdové náklady | Náklady vč. odvodů zaměstnavatele |
|  | [týdny]        | [mld. Kč]      |                                   |
| <b>Náklady na zavedení 5. týdne dovolené ve mzdové sféře</b> |                |                |                                   |
| 0-9  | 2 065          | 1,037          | 1,389                             |
| 10-49  | 15 134         | 1,920          | 2,573                             |
| 50-249   | 64 487         | 2,184          | 2,926                             |
| 250-999  | 171 403        | 1,098          | 1,471                             |
| 1 000 a více   | 85 152         | 0,485          | 0,650                             |
| <b>Celkem</b>  | <b>338 243</b> | <b>6,724</b>   | <b>9,010</b>                      |
| <b>Celkové náklady na 5. týden dovolené ve mzdové sféře</b>  |                |                |                                   |
| <b>Celkem</b>  | -              | <b>26,479</b>  | <b>35,481</b>                     |

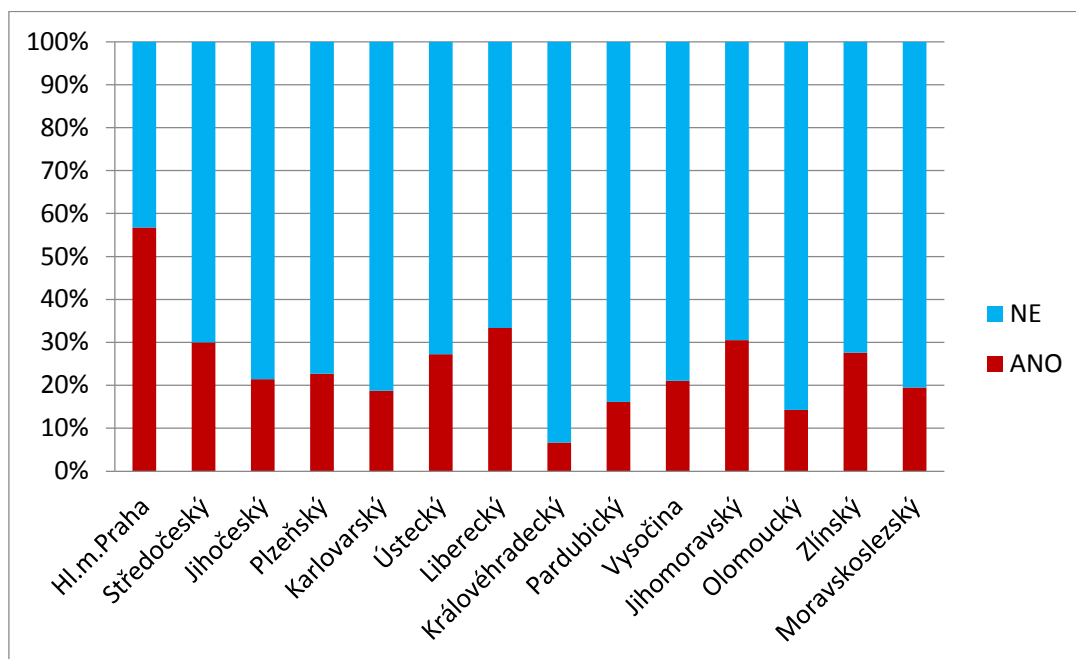
Pozn.: Náklady na zavedení 5. týdne dovolené se týkají subjektů, které v roce 2015 poskytovaly svým zaměstnancům dovolenou kratší než 5 týdnů. Metodika je založena na navýšení dovolené na 5 týdnů u subjektů s méně než 5 týdny dovolené a násobením průměrnou hodinovou sazbou. Z důvodu rozdílného týdenního fondu mezi firmami jsou údaje uvedeny v týdnech (některé firmy mohou mít méně než 5 pracovních dnů). Celkové náklady na 5. týden dovolené zahrnují veškeré náklady subjektů mzdové sféry na dodatečný týden dovolené (zahrnují tedy náklady subjektů, které 5. týden dovolené poskytují dobrovolně, i těch subjektů, které by musely další týden dovolené zavést).

Zdroj: ISPV, výpočty TREXIMA.

### 3.3 Home office (práce z domova)

**Práci z domova umožňovalo** v roce 2015 vybraným zaměstnancům **27 % ekonomických subjektů** zařazených do šetření. Subjekty, které umožnily svým zaměstnancům pracovat z domova, byly **nejčastěji z hlavního města Prahy** (22 % firem poskytujících benefit), **Jihomoravského** (12 %) a **Středočeského kraje** (10 %). Jak ukazuje obrázek 14, možnost práce z domova měli nejčastěji zaměstnanci pražských firem (**57 % subjektů z Prahy poskytovalo benefit**) a Libereckého kraje (33 % subjektů v souboru z Libereckého kraje poskytovalo možnost práce z domova).

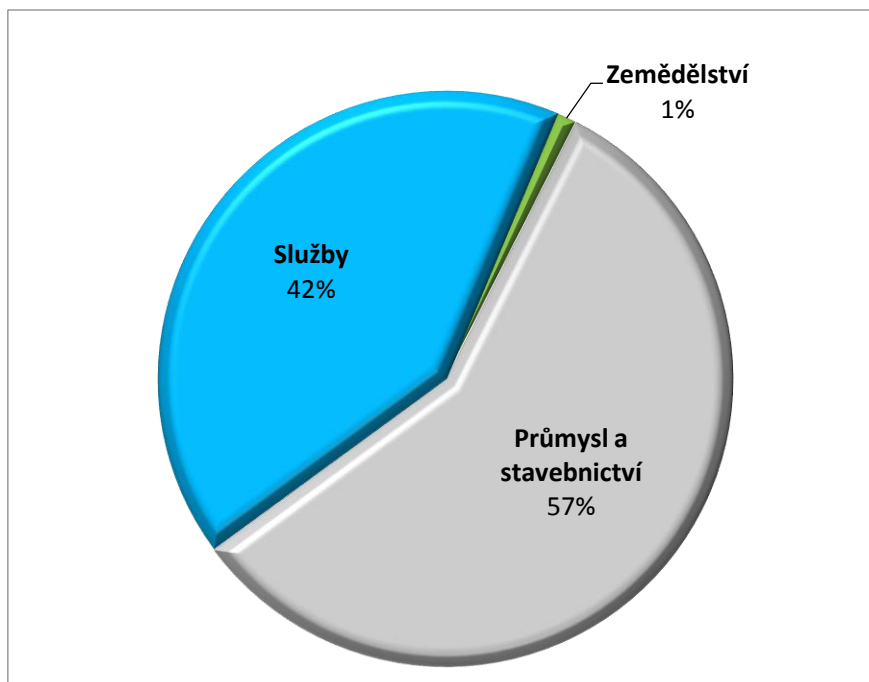
Obrázek 14: Podíly firem poskytujících v roce 2015 home office v jednotlivých krajích České republiky



Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Strukturu zaměstnavatelů poskytujících možnost práce z domova podle odvětví ukazuje obrázek 15. **57 % ekonomických subjektů** poskytujících benefit bylo z odvětví **průmyslu a stavebnictví** a **42 %** ze sektoru služeb.

Obrázek 15: Struktura zaměstnavatelů poskytujících v roce 2015 možnost práce z domova podle odvětvových sektorů



Pozn.: Sekce klasifikace CZ-NACE zařazené do jednotlivých odvětvových sektorů obsahuje tabulka I v příloze.

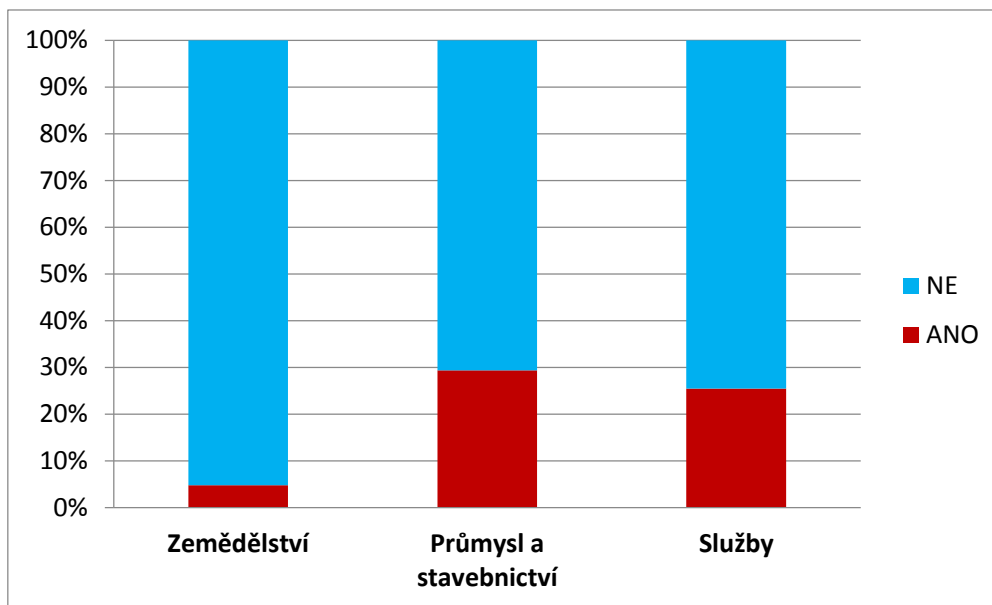
Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

**V průmyslu a stavebnictví poskytovalo tento benefit celkem 29 % zaměstnavatelů, ve službách 25 %** (viz obrázek 16). Neplatí tedy často zmiňovaná teze, že práce z domova je výsadou jen velkých pražských společností podnikajících ve službách. Na druhou stranu ale šetření potvrdilo, že možnost práce z domova je **výsadou duševních (nemanuálních) pracovníků**. Nejčastěji byla totiž práce z domova omezena následujícími podmínkami (anebo jejich kombinací):

- charakterem práce (především technicko-hospodářští zaměstnanci, management), což uvádělo 33 % subjektů poskytujících benefit,
- souhlasem nadřízeného (17 % subjektů),
- technickým vybavením zaměstnance (počítač, telefon) a s tím související dosažitelností (16 % subjektů) či
- zohlednění sociálního hlediska (např. péče o děti, zdravotní stav zaměstnance) (10 % subjektů).



Obrázek 16: Podíly zaměstnavatelů poskytujících v roce 2015 možnost práce z domova v odvětvových sektorech

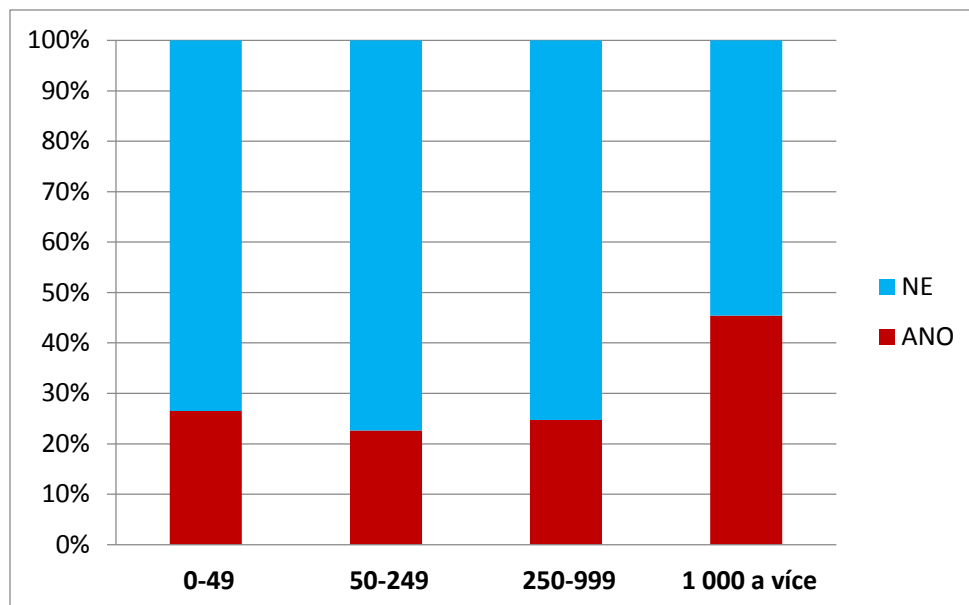


Pozn.: Sekce klasifikace CZ-NACE zařazené do jednotlivých odvětvových sektorů obsahuje tabulka I v příloze.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Možnost práce z domova poskytovaly podle šetření alespoň vybraným zaměstnancům nejčastěji **subjekty s více než 1 000 zaměstnanci** (45 % subjektů v kategorii). V ostatních velikostních kategoriích byla možnost práce z domova poskytována přibližně čtvrtinou zaměstnavatelů v dané velikostní kategorii (viz obrázek 17).

Obrázek 17: Podíly zaměstnavatelů poskytujících v roce 2015 možnost práce z domova podle velikosti subjektu



Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

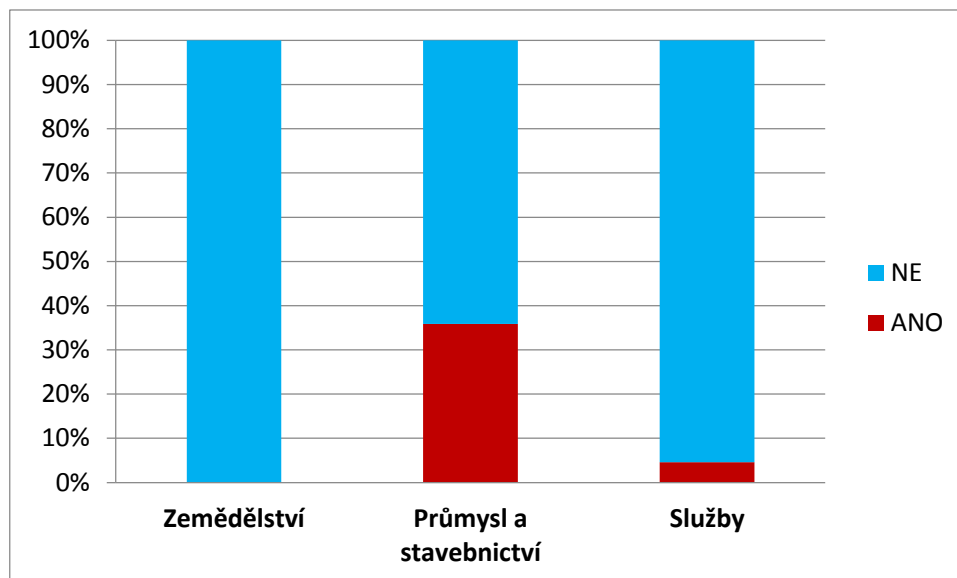
Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Pro úplnost uvedme, že možnosti pracovat z domova **skutečně využila v roce 2015 pouhá 4 % zaměstnanců** všech firem poskytujících tento benefit.

### 3.4 Odměna/prémie za nulovou absenci

**Odměny či prémie za minimální absenci** na pracovišti využívalo v roce 2015 jako motivační prvek **20 % zaměstnavatelů** v rámci šetření. Odměna za nulovou absenci byla v roce 2015 **vyplacena 80 % zaměstnanců firem**, které tento benefit využívaly. Systém odměn za minimální absenci využívalo **36 % subjektů z průmyslu a stavebnictví**, zatímco ve službách pouze 5 % subjektů (viz obrázek 18). Je tedy zřejmé, že **absence** na pracovišti je **problémem především výrobního sektoru**.

Obrázek 18: Podíly zaměstnavatelů poskytujících v roce 2015 odměny či prémie za minimální absenci v odvětvových sektorech

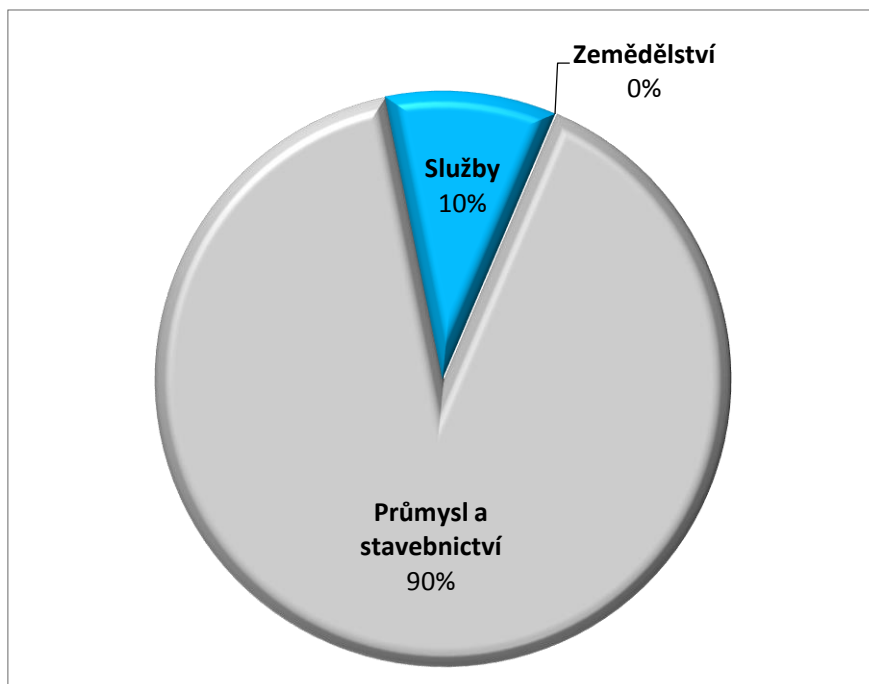


Pozn.: Sekce klasifikace CZ-NACE zařazené do jednotlivých odvětvových sektorů obsahuje tabulka I v příloze.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Skutečnost, že odměny či prémie za minimální absenci využívají především výrobní firmy, potvrzuje i struktura subjektů využívajících tento benefit podle odvětvových sektorů. Z obrázku 19 je zřejmé, že v rámci šetření SP ČR byly **subjekty poskytující zmíněný benefit z 90 % z průmyslu a stavebnictví** a pouze z 10 % ze sektoru služeb.

Obrázek 19: Struktura zaměstnavatelů poskytujících v roce 2015 odměny či prémie za minimální absenci podle odvětvových sektorů

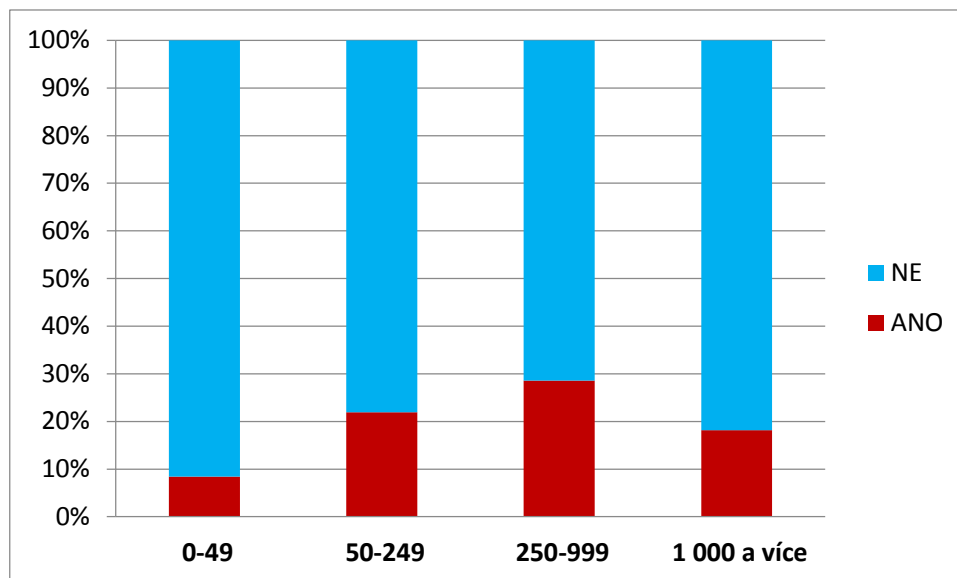


Pozn.: Sekce klasifikace CZ-NACE zařazené do jednotlivých odvětvových sektorů obsahuje tabulka I v příloze.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Z hlediska velikostních kategorií byly prémie a odměny za minimální absenci využívány **především v subjektech s 250-999 zaměstnanci**. V rámci této kategorie využívalo zmíněný benefit **29 % zaměstnavatelů**. Subjekty s 50-249 zaměstnanci využívaly prémie a odměny za minimální absenci v 22 % případů a subjekty s více než 1 000 zaměstnanci v 18 % případů. Odměny a prémie za minimální absenci na pracovišti využívalo pouze 8 % subjektů s méně než 50 zaměstnanci (viz obrázek 20).

Obrázek 20: Podíly zaměstnavatelů poskytujících v roce 2015 možnost práce z domova podle velikosti subjektu



Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Skutečnost, že absence zaměstnanců představuje z pohledu průmyslové výroby problém, potvrzuje i výše odměn vyplácených zaměstnancům v roce 2015 (viz tabulka 19). Každému zaměstnanci, který v roce 2015 splnil podmínky nároku na tuto odměnu či prémii, bylo **vyplaceno průměrně 7 982 Kč za rok**. Polovina zaměstnavatelů vyplatila svým zaměstnancům průměrně více než 6 788 Kč za rok (medián), 25 % zaměstnavatelů více než 10 696 Kč (3. kvartil) a 10 % zaměstnavatelů dokonce více než 15 850 Kč ročně (9. decil).

Tabulka 19: Náklady zaměstnavatelů na odměny/prémie za minimální absenci na pracovišti v roce 2015

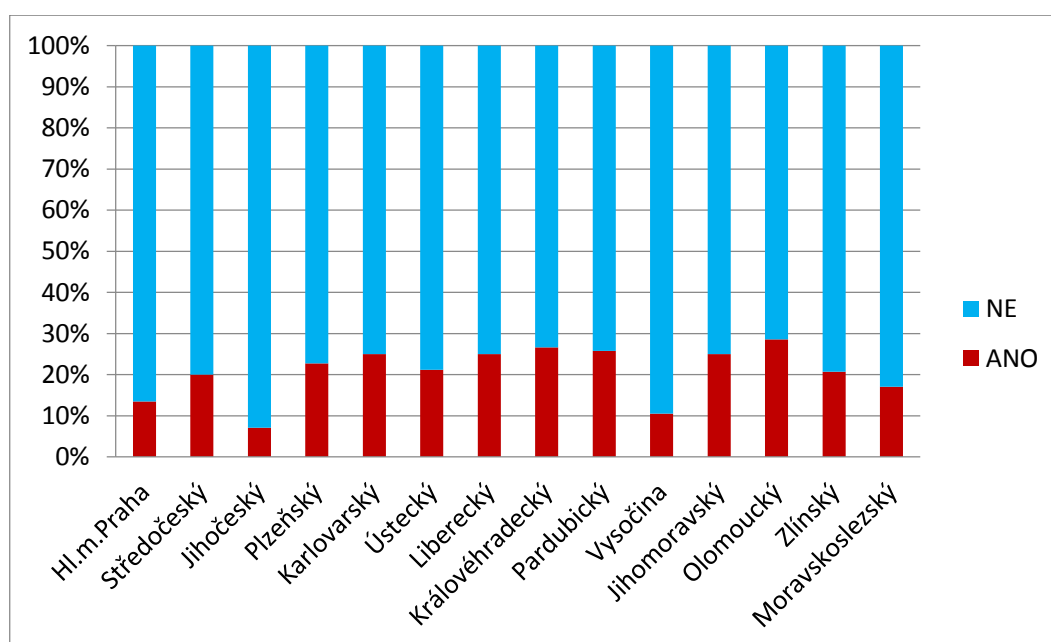
| Statistická charakteristika | Výše odměny/prémie za nulovou absenci |
|-----------------------------|---------------------------------------|
|                             | [Kč/zaměstnanec/rok]                  |
| 1. decil                    | 1 734                                 |
| 1. kvartil                  | 4 195                                 |
| Medián                      | <b>6 788</b>                          |
| 3. kvartil                  | 10 696                                |
| 9. decil                    | 15 850                                |
| Průměr                      | <b>7 982</b>                          |

Pozn.: Údaje byly kvantifikovány v rámci souboru očištěného o 5 % minimálních a maximálních hodnot, aby nedocházelo ke zkreslení kvůli odlehlým (extrémním) hodnotám.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Z krajského hlediska je prémie či odměna za minimální absenci na pracovišti využívána především v Olomouckém, Královéhradeckém, Pardubickém, Karlovarském, Libereckém či Jihomoravském kraji (viz obrázek 21). V těchto krajích byla nucena minimálně čtvrtina zaměstnavatelů využívat prémie nebo odměny ke snížení absence na udržitelnou úroveň.

Obrázek 21: Podíly firem poskytujících v roce 2015 prémie či odměny za minimální absenci zaměstnance v krajích České republiky



Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

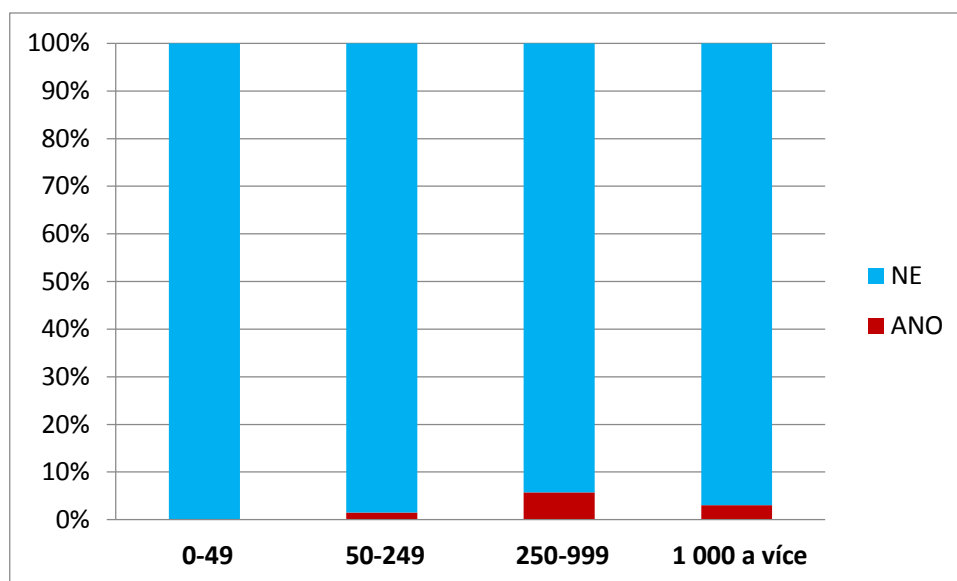
### 3.5 Náhrada mzdy nad rámec zákona za první 3 dny nemoci

Náhradu mzdy nad rámec zákona za první 3 dny nemoci poskytovala v roce 2015 pouze **3 % zaměstnavatelů** zahrnutých do šetření. Subjekty zahrnuté do šetření proplatily zaměstnancům náhradu mzdy nebo příspěvek v době nemoci za **celkem 1 970 dní krátkodobé absence** (do 3 dní nemoci).

Náhrada mzdy v období 1.-3. dne nemoci činila u sledovaných subjektů v roce 2015 **průměrně 856 Kč na prostonaný den**. U subjektů, které svým zaměstnancům refundovaly ztrátu příjmů v prvních třech dnech nemoci, se **procento krátkodobé nemoci** pohybovalo kolem 1,2 %, a bylo tedy **nižší než medián i průměr nemocnosti v souboru** (viz kapitola 2.2). Je zřejmé, že tento **benefit není** v České republice příliš **rozšířený** a **využívají ho především společnosti, ve kterých nebyly zaznamenány problémy spojené s vysokou krátkodobou absencí**.

Z hlediska velikosti subjektů podle počtu zaměstnanců byl tento benefit poskytován především většími zaměstnavateli. V rámci šetření nebyl identifikován žádný subjekt s méně než 50 zaměstnanci, který by tento benefit poskytoval. **Nejčastěji** byl benefit v podobě náhrady mzdy nad rámec zákona v prvních 3 dnech nemoci poskytován **v subjektech s 250-999 zaměstnanci**, nicméně tento benefit poskytovalo pouze 6 % zaměstnavatelů v této velikostní kategorii (viz obrázek 22).

Obrázek 22: Podíly zaměstnavatelů poskytujících v roce 2015 náhradu mzdy nad rámec zákona v prvních 3 dnech nemoci zaměstnance podle velikosti subjektu



Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

### 3.6 Náhrada mzdy nad rámec zákona od 4. dne nemoci

Náhrada mzdy nad rámec zákona od 4. dne nemoci je v České republice zatím **nestandardním benefitem**. Tento benefit poskytoval v roce 2015 pouze jeden ekonomický subjekt v rámci souboru. Z důvodů zachování anonymity zde nebudou publikovány podrobnější údaje.



## 4 Názory zaměstnavatelů na varianty řešení

V poslední části dotazníku byly zjišťovány názory zaměstnavatelů na různé varianty řešení dočasné pracovní neschopnosti. Celkem bylo nabídnuto 5 variant – 3 varianty předpokládaly zrušení karenční doby, 2 varianty její zachování. V další části jsou uvedeny podrobné výsledky šetření, které se týkají jednotlivých variant. V úvodu každé podkapitoly bude představena příslušná varianta, poté budou shrnuty výsledky týkající se dané varianty.

### 4.1 Varianta 1: Zrušení karenční doby a náhrada ve výši 60 %

#### Popis varianty

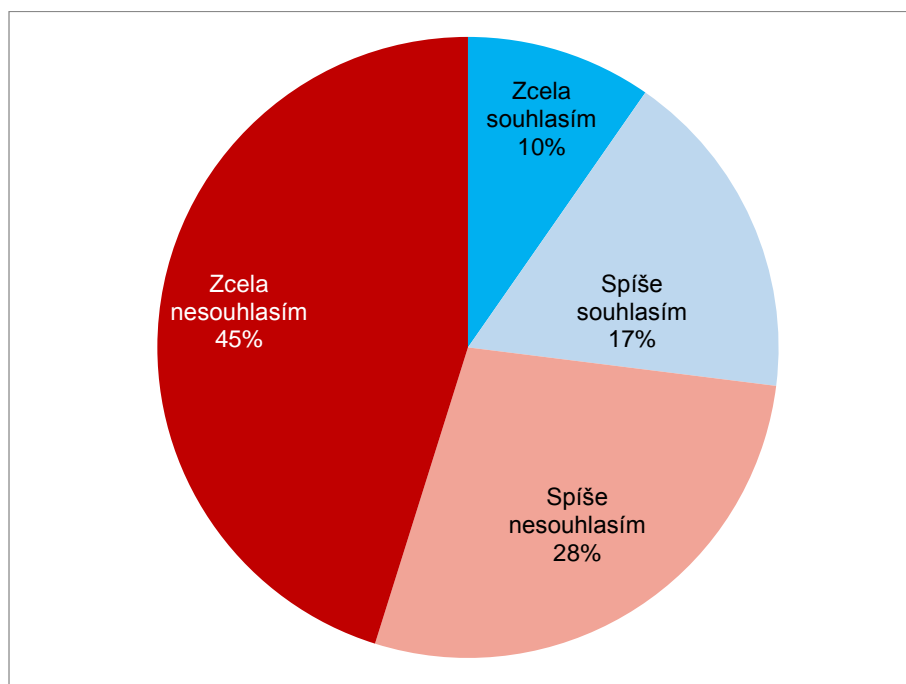
Varianta 1 navrhuje zrušení karenční doby, které bude doprovázeno zavedením náhrady mzdy od prvního dne nemoci ve výši 60 % vyměřovacího základu. Zvýšené náklady zaměstnavatelů by měly být kompenzovány snížením sazby pojistného na nemocenské pojištění na straně zaměstnavatelů o 0,2 % (tj. z 2,3 na 2,1 %). Celková výše odvodů na sociální pojištění by tak na straně zaměstnavatelů klesla z 25,0 % na 24,8 %.

#### Výsledky šetření

Z výsledků šetření vyplývá, že téměř **tři čtvrtiny zaměstnavatelů s navrhovanou variantou 1 nesouhlasí** (viz obrázek 23). S variantou zcela nesouhlasilo 45 % respondentů, spíše nesouhlasilo 28 % respondentů. Jistý souhlas s variantou vyjádřilo pouze 10 % zaměstnavatelů.

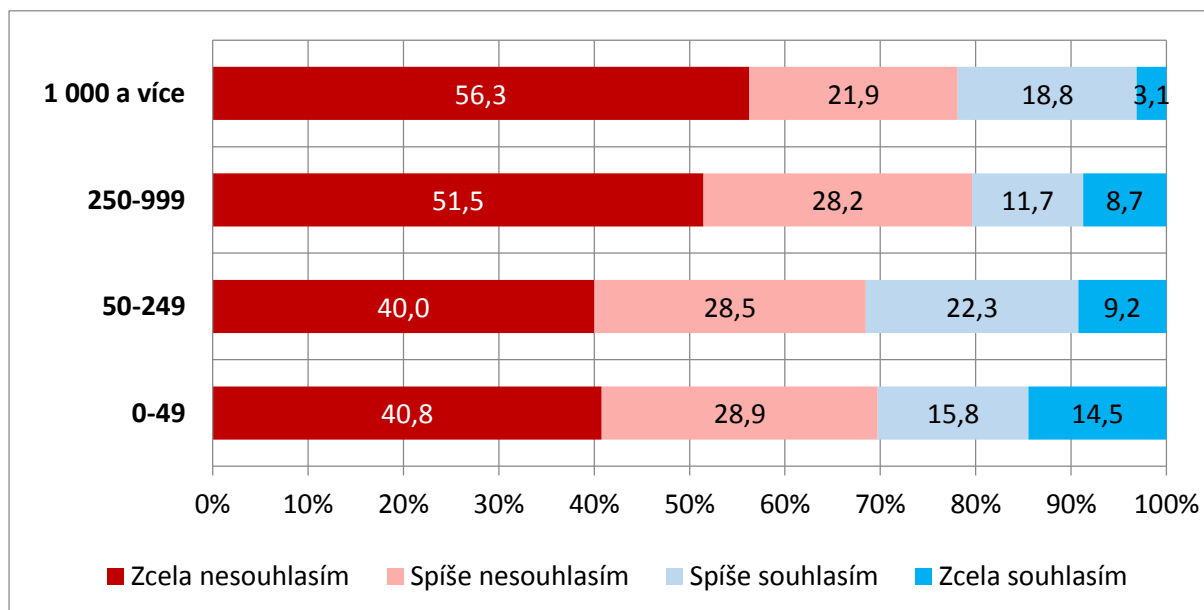
Z hlediska velikostních kategorií byla zaznamenána vyšší míra nesouhlasu u větších společnostech. Subjekty s více než 1 000 zaměstnanci s variantou zcela nesouhlasily v 56 % případů, zatímco subjekty s méně než 50 zaměstnanci ve 41 % případů. I přesto ale **míra nesouhlasu u menších subjektů** dosahovala hranice **70 %**, a nelze tedy tuto variantu považovat za přípustnou ani u jedné velikostní kategorie zaměstnavatelů. Strukturu respondentů podle míry jejich souhlasu s variantou 1 ukazuje obrázek 24.

Obrázek 23: Názory respondentů na zrušení karenční doby a zavedení náhrady mzdy ve výši 60 % vyměřovacího základu



Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Obrázek 24: Názory respondentů na zrušení karenční doby a zavedení náhrady mzdy ve výši 60 % vyměřovacího základu podle velikostních kategorií

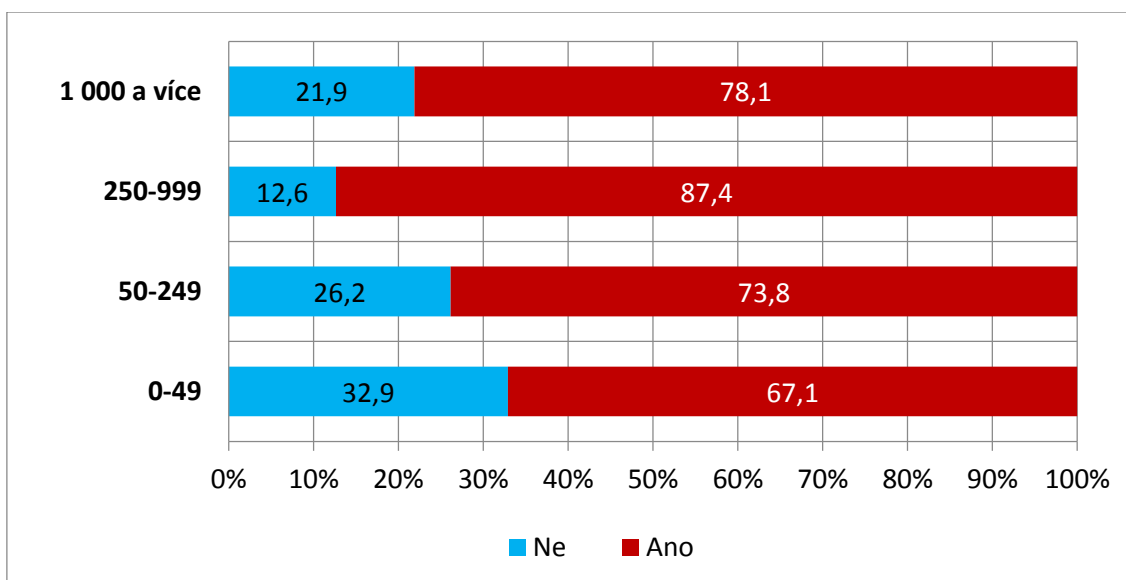


Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Na základě výsledků šetření lze předpokládat, že vysoká míra nesouhlasu s touto variantou je dána předpokládaným nárůstem nemocnosti po zavedení náhrady mzdy ve výši 60 % vyměřovacího základu od 1. dne nemoci. **Nárůst nemocnosti** očekává v tomto případě ve svém podniku **77 % zaměstnavatelů**. Nejčastěji vyjadřovaly obavy z růstu nemocnosti subjekty s 250-999 zaměstnanci (viz obrázek 25).

Obrázek 25: Podíl respondentů předpokládajících nárůst nemocnosti ve firmě po zrušení karenční doby a zavedení náhrady mzdy ve výši 60 % vyměřovacího základu podle velikostních kategorií



Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

## 4.2 Varianta 2: Zrušení karenční doby a snížená náhrada

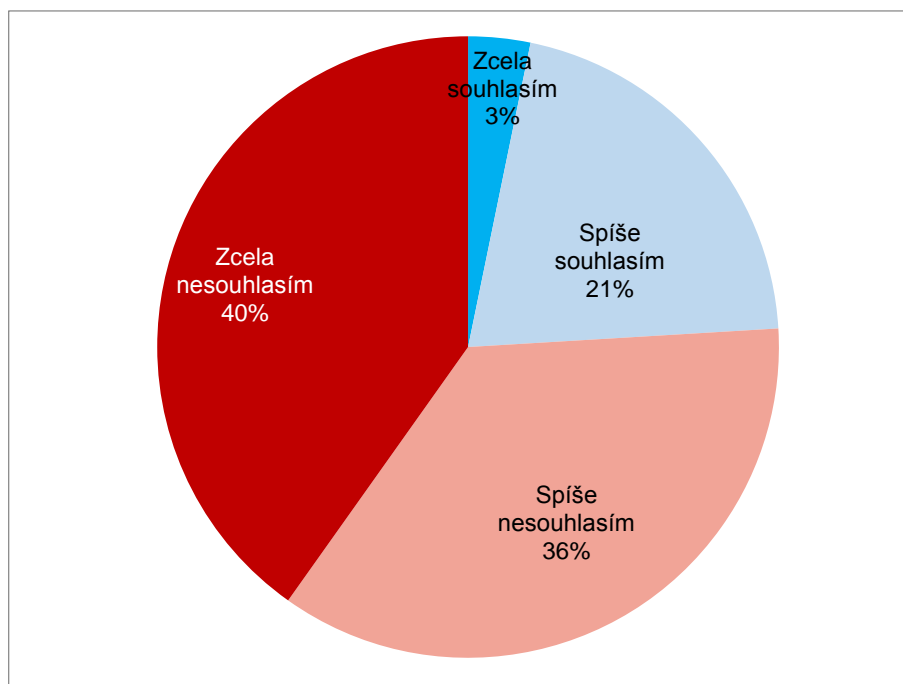
### Popis varianty

Varianta 2 navrhuje zrušení karenční doby, které bude doprovázeno zavedením náhrady mzdy v prvních třech dnech nemoci ve výši 25-30 % vyměřovacího základu.

### Výsledky šetření

Z výsledků šetření vyplývá, že více než **tři čtvrtiny zaměstnavatelů s navrhovanou variantou č. 2 nesouhlasí** (viz obrázek 26). S variantou zcela nesouhlasilo 40 % respondentů, spíše nesouhlasilo 36 % respondentů. Plný souhlas s variantou vyjádřila pouze 3 % zaměstnavatelů.

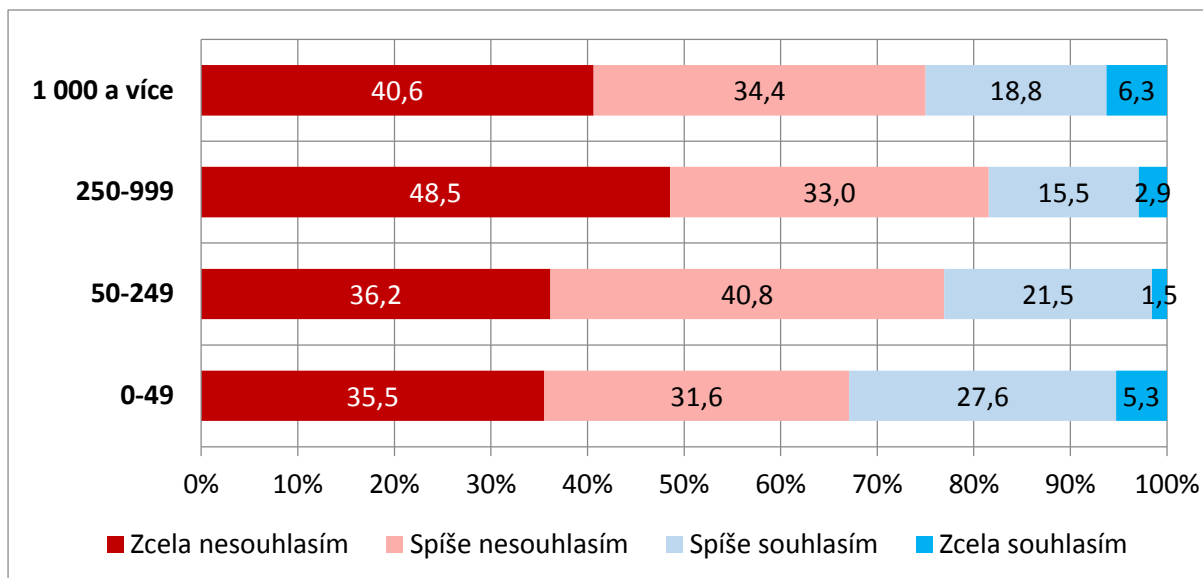
Obrázek 26: Názory respondentů na zrušení karenční doby a zavedení snížené náhrady mzdy



Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Z hlediska velikostních kategorií byla zaznamenána **vyšší míra nesouhlasu u subjektů s více než 50 zaměstnanci**. Subjekty s více než 1 000 zaměstnanci s variantou zcela nesouhlasily ve 41 % případů a subjekty s 250-999 zaměstnanci dokonce ve 49 % případů. Celková míra nesouhlasu byla nejnižší u subjektů s méně než 50 zaměstnanci, i v této kategorii však s variantou nesouhlasilo 67 % zaměstnavatelů. Ani tuto variantu tedy nelze považovat za přípustnou v žádné velikostní kategorii zaměstnavatelů. Strukturu respondentů podle míry jejich souhlasu s variantou 2 ukazuje obrázek 27.

Obrázek 27: Názory respondentů na zrušení karenční doby a zavedení snížené náhrady mzdy podle velikostních kategorií

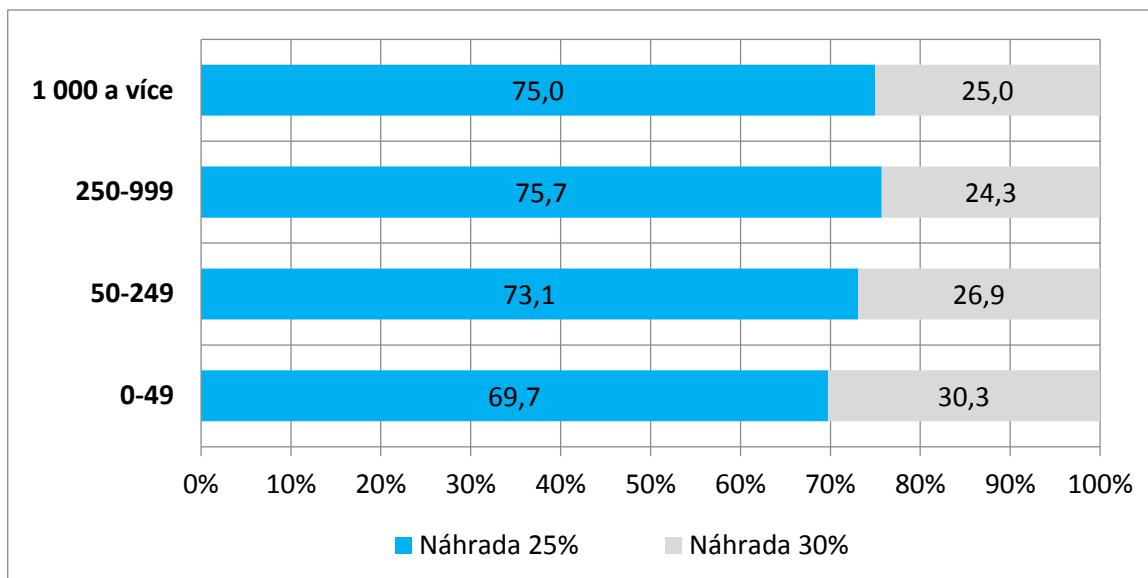


Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

V případě, že by byla varianta 2 uzákoněna, je **73 % zaměstnavatelů ochotno akceptovat náhradu mezd ve výši 25 % vyměřovacího základu. Akceptaci této sazby** však lze – vzhledem k míře nesouhlasu – považovat spíše za **vynucenou** než dobrovolnou. Preference respondentů podle velikostních kategorií se v tomto ohledu příliš neliší (viz obrázek 28).

Obrázek 28: Preference respondentů z hlediska výše náhrady mzdy stanovené jako % vyměřovacího základu podle velikostních kategorií

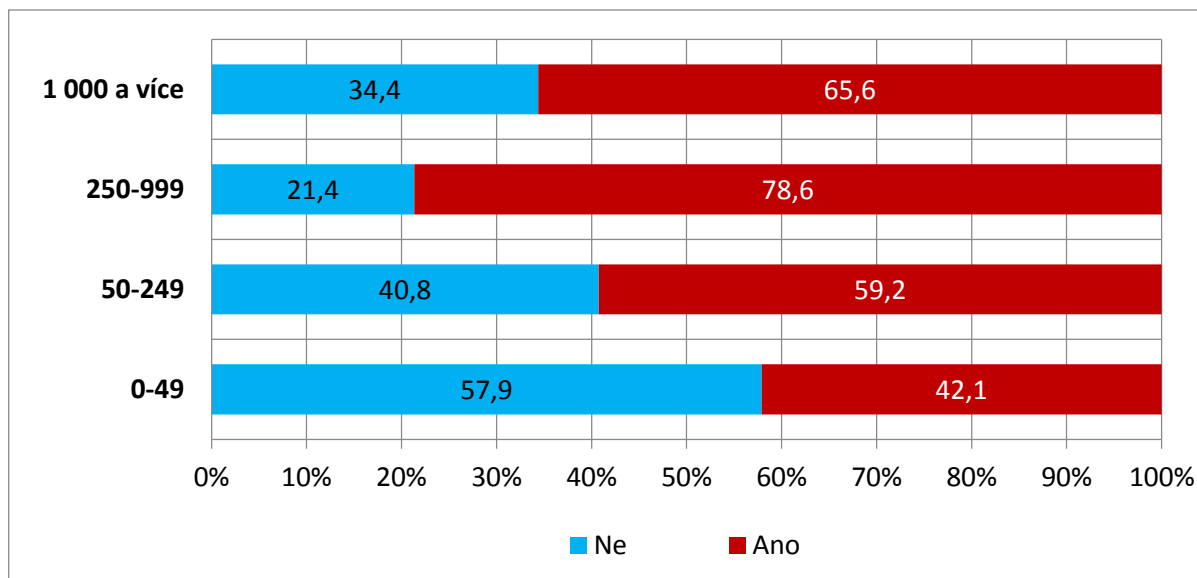


Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

V případě zavedení snížené náhrady mezd očekává **nárůst nemocnosti 62 % respondentů**. Nejvyšší nárůst očekávají – stejně jako u varianty 1 – subjekty s 250-999 zaměstnanci (79 % zaměstnavatelů v této kategorii). Podíl respondentů očekávajících růst nemocnosti v případě zavedení varianty 2 ukazuje v jednotlivých velikostních kategoriích obrázek 29.

Obrázek 29: Podíl respondentů předpokládajících nárůst nemocnosti ve firmě po zrušení karenční doby a zavedení snížené náhrady mzdy podle velikostních kategorií



Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

### 4.3 Varianta 3: Zrušení karenční doby a limit počtu DPN

#### Popis varianty

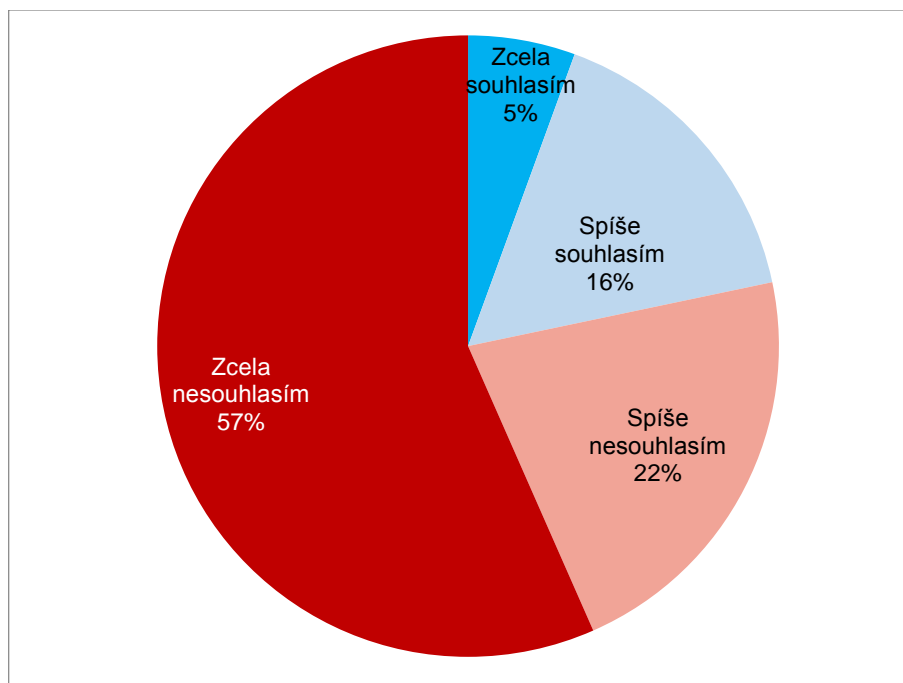
Varianta 3 předpokládá zrušení karenční doby a zavedení náhrady mzdy od prvního dne nemoci ve výši 60 %. Pokud by však počet případů dočasné pracovní neschopnosti (DPN) překročil u konkrétního zaměstnance stanovený limit, zaměstnanec by v případě nadlimitních DPN ztratil nárok na náhradu mzdy.

#### Výsledky šetření

Výsledky šetření ukázaly, že s variantou 3 zcela nesouhlasí 57 % respondentů a spíše nesouhlasí 22 % (viz obrázek 30). Celková míra nesouhlasu ve výši 79 % je tak nejvyšší ve srovnání s ostatními variantami, a to i přesto, že očekávaný nárůst nemocnosti je v tomto případě nižší než u varianty 1 (viz dále). Důvodem nízkého souhlasu respondentů je pravděpodobně vysoká administrativní náročnost z hlediska evidence jednotlivých případů

dočasné pracovní neschopnosti u každého zaměstnance. Mnoho zaměstnavatelů totiž v rámci šetření nevyplnilo údaj o krátkodobé nemocnosti, neboť tímto údajem nedisponují<sup>4</sup>.

*Obrázek 30: Názory respondentů na zrušení karenční doby a zavedení limitního počtu hrazených případů dočasné pracovní neschopnosti daného zaměstnance*



Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

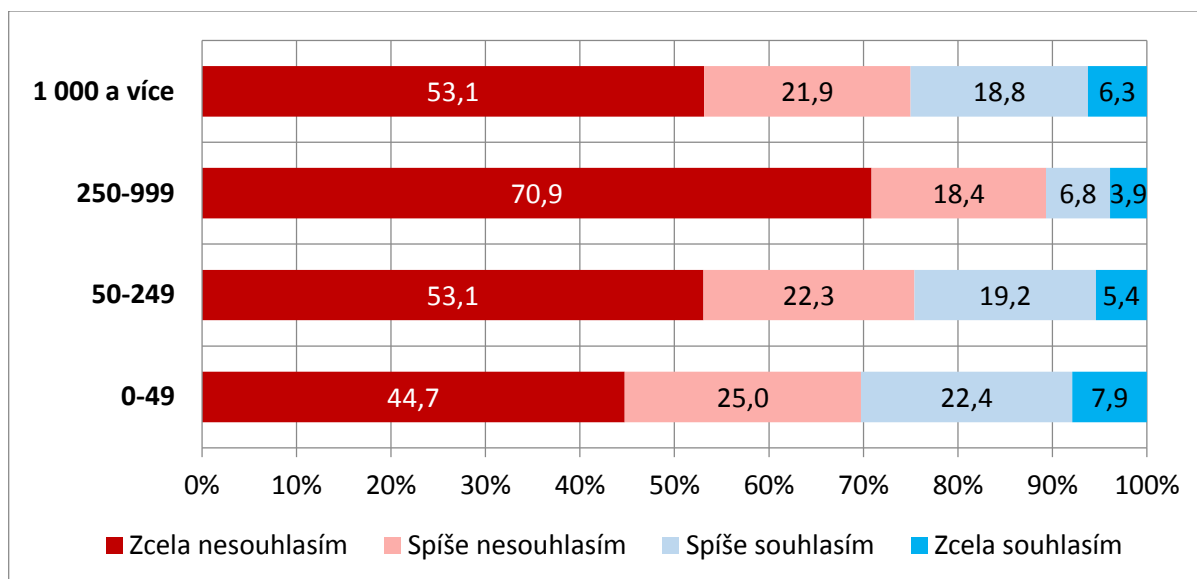
Z hlediska velikostních kategorií byla zaznamenána **vyšší míra nesouhlasu** u subjektů s **více než 50 zaměstnanci**. Subjekty s více než 1 000 zaměstnanci s variantou zcela nesouhlasily v 53 % případů a subjekty s 250-999 zaměstnanci dokonce v 71 % případů. Celková **míra nesouhlasu** byla **nejnižší u subjektů s méně než 50 zaměstnanci**, i v této kategorii však s variantou **nesouhlasilo 70 %** zaměstnavatelů. Ani tuto variantu tedy nelze považovat za přípustnou v žádné velikostní kategorii zaměstnavatelů. Strukturu respondentů podle míry jejich souhlasu s variantou 3 ukazuje obrázek 31.

---

<sup>4</sup> To bylo potvrzeno i v rámci zpřesňování údajů o krátkodobé nemocnosti u jednotlivých zaměstnavatelů.



Obrázek 31: Názory respondentů na zrušení karenční doby a zavedení limitního počtu hrazených případů dočasné pracovní neschopnosti daného zaměstnance (podle velikostních kategorií)

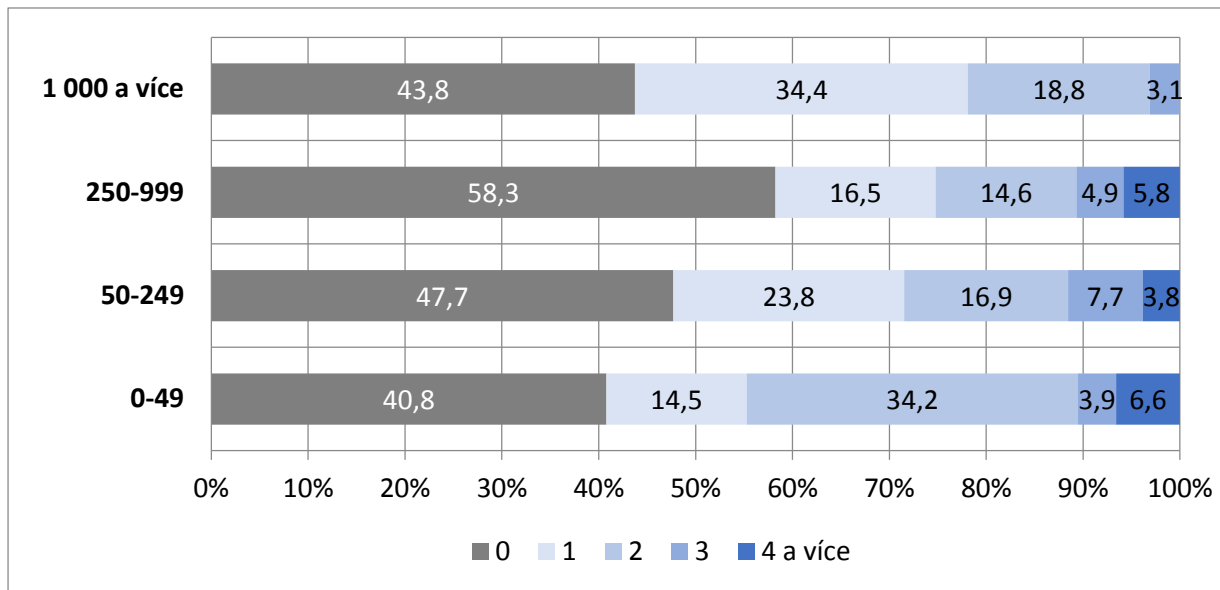


Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Další otázka v rámci šetření se týkala počtu případů dočasné pracovní neschopnosti připadajících na jednoho zaměstnance, který by byli zaměstnavatelé ochotni hradit v jednom kalendářním roce. **49 % respondentů nebylo ochotno hradit žádný případ**, což je v souladu s odmítavým postojem respondentů k této variantě. **21 % respondentů** bylo ochotno hradit **jeden případ** dočasné pracovní neschopnosti za kalendářní rok a **20 % respondentů 2 případy**. 3 případy za rok bylo ochotno hradit 6 % zaměstnavatelů a pouhých 5 % respondentů bylo ochotno hradit více než 4 případy dočasné pracovní neschopnosti za rok. Z výsledků šetření vyplývá, že **největší ochota** hradit svým zaměstnancům náhradu mzdy i během prvních 3 dnů nemoci byla **u subjektů s méně než 50 zaměstnanci**. I přesto ale **41 % zaměstnavatelů s méně než 50 zaměstnanci** nebylo ochotno hradit **žádný případ** dočasné pracovní neschopnosti (viz obrázek 32).

Obrázek 32: Počet případů dočasné pracovní neschopnosti daného zaměstnance podle ochoty jejich úhrady ze strany zaměstnavatelů (podle velikostních kategorií)

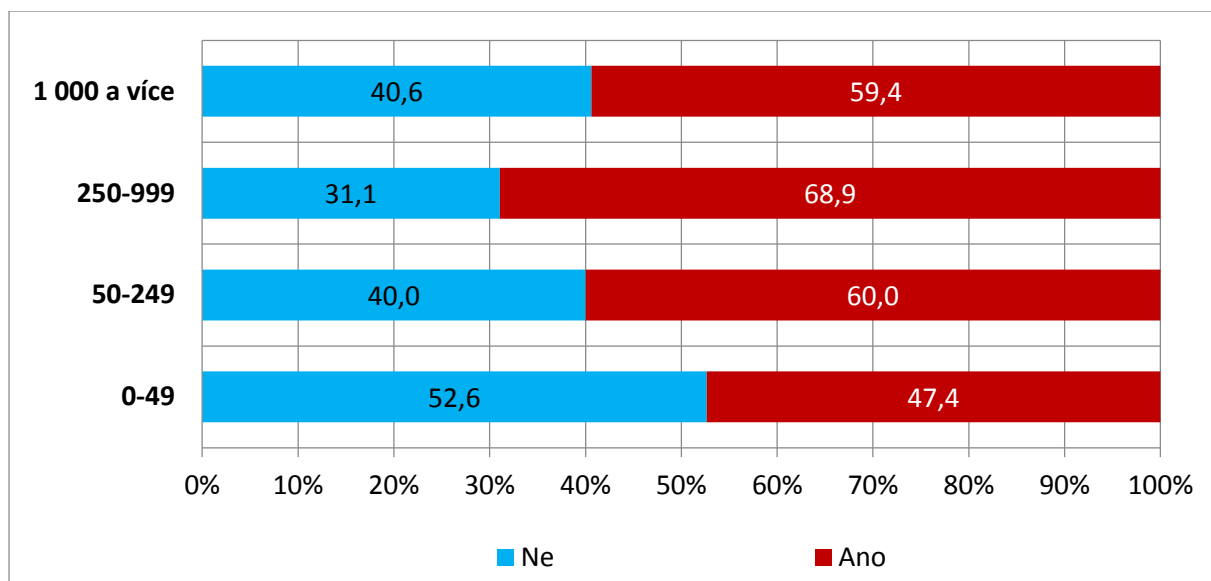


Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

V případě zavedení limitu hrazených případů dočasné pracovní neschopnosti očekává **nárůst nemocnosti 60 % respondentů**. V porovnání s variantou 1 tak očekává zvýšení nemocnosti ve své firmě menší podíl zaměstnavatelů. Nejvyšší nárůst očekávají – stejně jako u variant 1 a 2 – subjekty s 250-999 zaměstnanci (69 % zaměstnavatelů v této kategorii). Podíl respondentů očekávajících růst nemocnosti v případě zavedení varianty 3 ukazuje v jednotlivých velikostních kategoriích obrázek 33.

Obrázek 33: Podíl respondentů předpokládajících nárůst nemocnosti ve firmě po zrušení karenční doby a zavedení limitu pro úhradu počtu placených případů dočasné pracovní neschopnosti (podle velikostních kategorií)

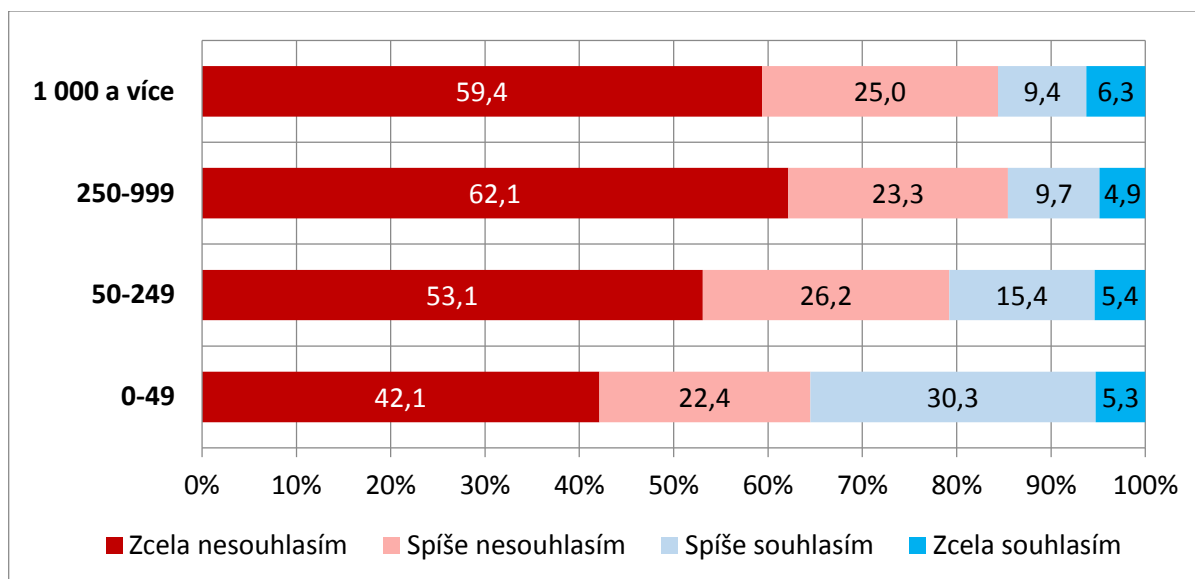


Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Poslední otázka týkající se limitu dočasné pracovní neschopnosti se týkala varianty, ve které by **limity** počtu dočasné pracovní neschopnosti **neplatily pro zaměstnance**, kteří by si **dobrovolně platili odvod na nemocenské pojištění**. V tomto případě by zaměstnavatel hradil náhradu mzdy od 1. dne nemoci dobrovolně pojištěným zaměstnancům bez ohledu na počet případů v jednom roce. Náhrady mezd vyplacené zaměstnavatelem za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti nad stanovený limit by byly zaměstnavateli refundovány OSSZ. Názory zaměstnavatelů na tuto variantu se příliš neliší od názorů znázorněných na obrázku 30. S touto variantou **zcela nesouhlasilo 54 % respondentů**, spíše nesouhlasilo 24 % respondentů. Plný souhlas vyjádřilo 5 % respondentů, částečný souhlas potom 16 % respondentů. Strukturu odpovědí podle velikosti ekonomického subjektu ukazuje obrázek 34.

Obrázek 34: Názory respondentů na zavedení spoluúčasti zaměstnance a refundaci vyplacených náhrad mezd v případě nadlimitního počtu případů dočasné pracovní neschopnosti ze strany OSSZ



Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

## 4.4 Varianta 4: Zachování karenční doby a 5 dní volna navíc

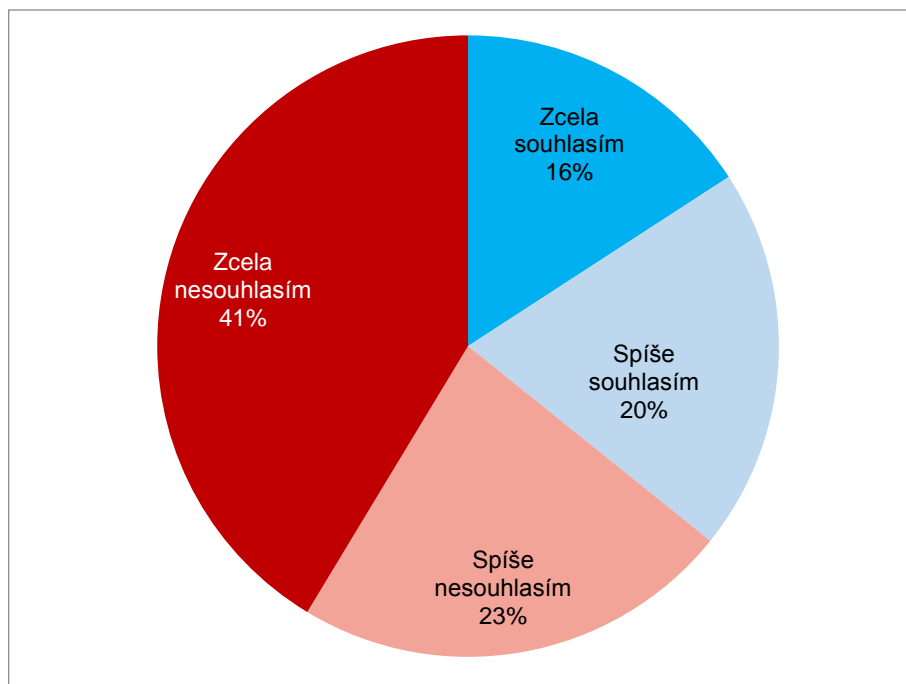
### Popis varianty

Varianta 4 předpokládá zachování karenční doby a povinné zavedení 5 dnů sick days nebo jednoho týdne dovolené navíc nad zákonnou výměru.

### Výsledky šetření

Výsledky šetření ukázaly, že s variantou 4 zcela nesouhlasí 41 % respondentů a spíše nesouhlasí 23 % (viz obrázek 35). Celková míra nesouhlasu ve výši 64 % je sice v porovnání s předchozími variantami nejnižší, i tak ale s variantou nesouhlasí více než polovina zaměstnavatelů.

Obrázek 35: Názory respondentů na zachování karenční doby a zavedení 5 dní dovolené nebo 5 dní sick days

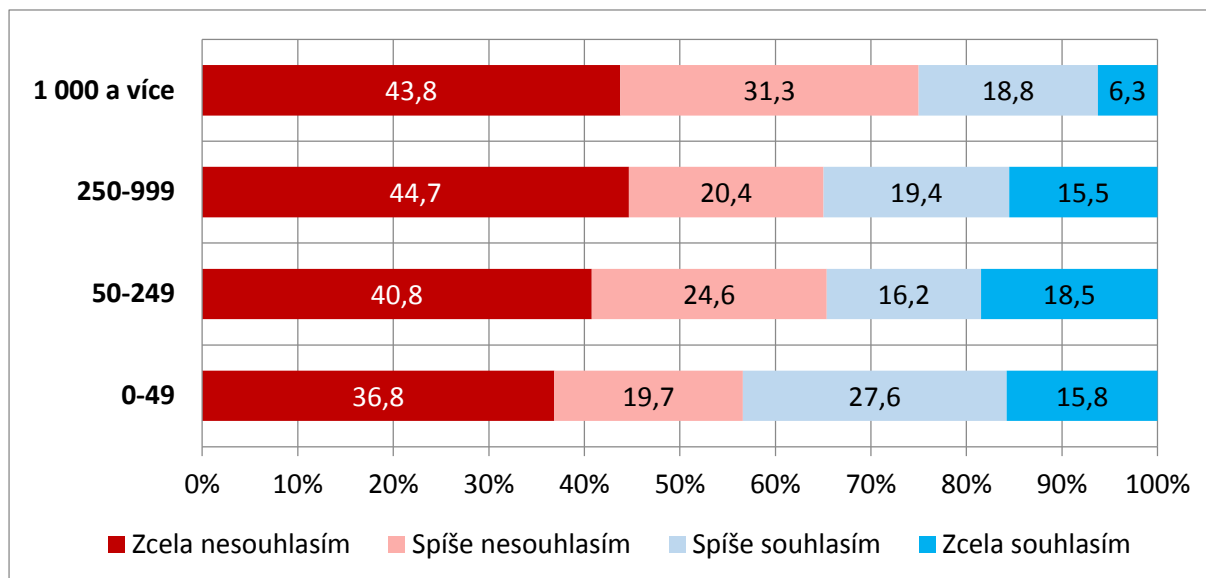


Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Strukturu odpovědí podle velikosti respondentů ukazuje obrázek 36.

Obrázek 36: Názory respondentů na zachování karenční doby a zavedení 5 dní dovolené nebo 5 dní sick days (podle velikostních kategorií)

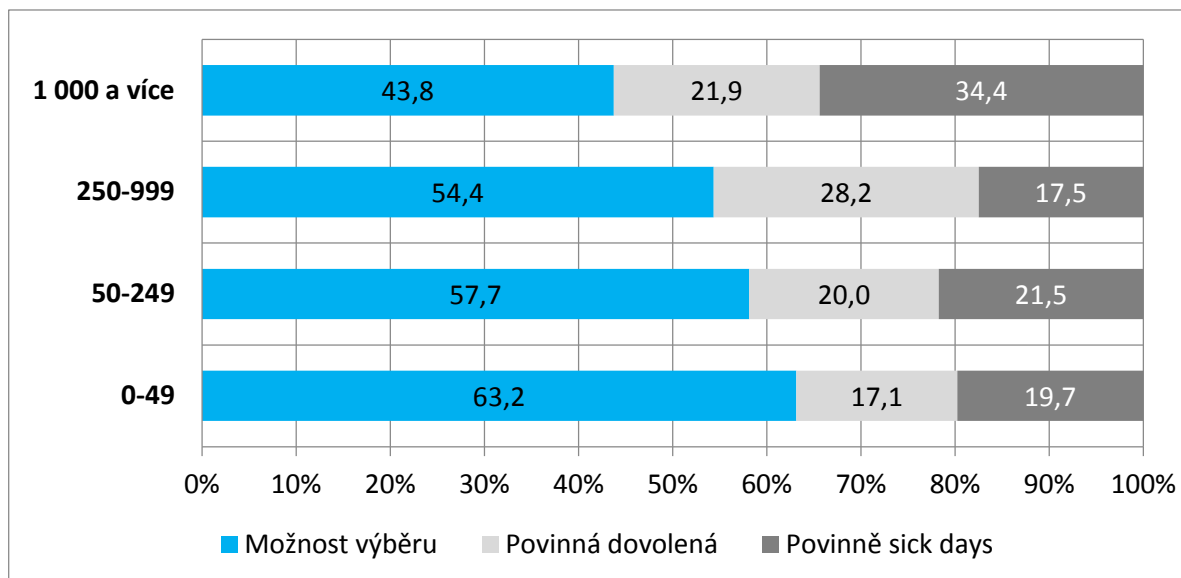


Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

V rámci této varianty preferuje **57 % respondentů možnost volby** mezi zavedením 5 dnů dovolené navíc nebo 5 dnů sick days. **22 % respondentů** preferuje zavedení **5 dní dovolené navíc**, **21 % respondentů 5 dní sick days**. Z hlediska velikostních kategorií požadovali **možnost volby** mezi dovolenou a sick days **především zaměstnavatelé s méně než 50 zaměstnanci** (viz obrázek 37). Důvodem může být skutečnost, že tito zaměstnavatelé **neposkytují často ani jeden ze zmíněných benefitů** (týden dovolené navíc ani sick days), viz kapitoly 3.1 a 3.2.

Obrázek 37: Preference zaměstnavatelů mezi zavedením 5 dní dovolené, 5 dní sick days nebo zachováním možnosti výběru (podle velikostních kategorií)



Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

## 4.5 Varianta 5: Dlouhodobá nemocnost

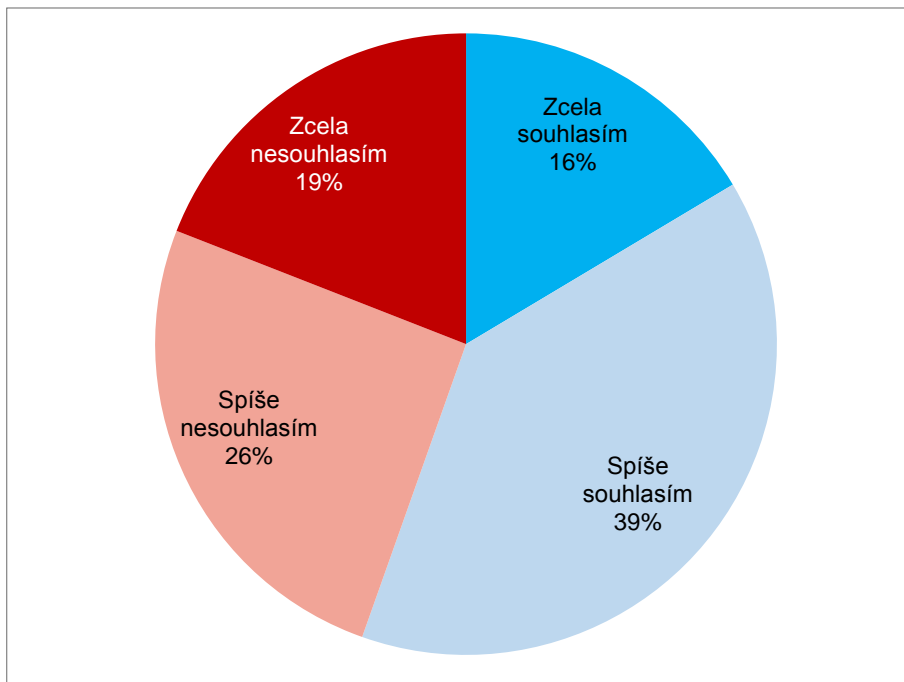
### Popis varianty

Varianta 5 předpokládá zachování karenční doby a stávající úpravy náhrad zaměstnancům během prvních 14 dní nemoci. Pozornost by byla soustředěna především na zlepšení situace dlouhodobě nemocných zaměstnanců. V současné době je nemocenské stanoveno ve výši 60 % denního vyměřovacího základu bez ohledu na délku nemoci. Do roku 2009 (včetně) byla stanovena sazba pro výpočet nemocenského ve výši 66 % od 31. do 60. dne nemoci a 72 % od 61. dne nemoci. Tato varianta tedy předpokládá zvýšení sazeb pro výpočet nemocenského na úroveň roku 2009.

### Výsledky šetření

Výsledky šetření ukázaly, že s variantou 5 zcela nesouhlasí 19 % respondentů a spíše nesouhlasí 26 % (viz obrázek 38). Celková míra nesouhlasu ve výši 45 % je v porovnání s předchozími variantami nejnižší.

Obrázek 38: Názory respondentů na zachování karenční doby a současnou úpravu sazeb v případě dlouhodobé nemoci

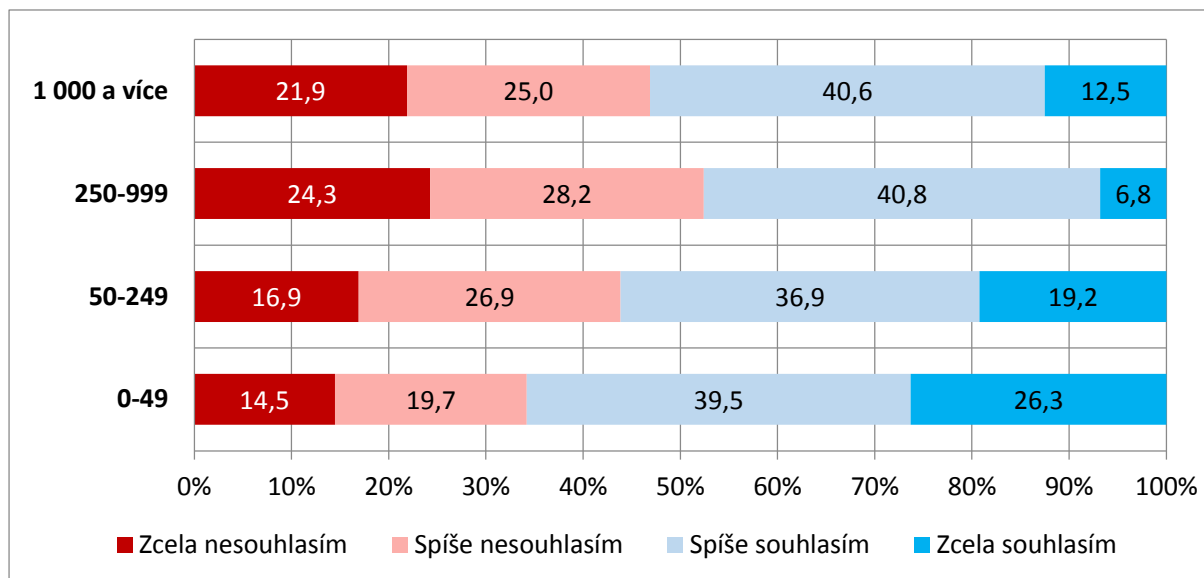


Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Strukturu odpovědí z hlediska velikostních kategorií ukazuje obrázek 39. Je zřejmé, že s variantou 5 **souhlasili nejčastěji zaměstnavatelé s méně než 50 zaměstnanci**. Subjekty s 250-999 zaměstnanci souhlasily s variantou pouze ve 48 % (7 % zcela souhlasilo a 41 % spíše souhlasilo).



Obrázek 39: Názory respondentů na zachování karenční doby a současnou úpravu sazeb v případě dlouhodobé nemoci (podle velikostních kategorií)

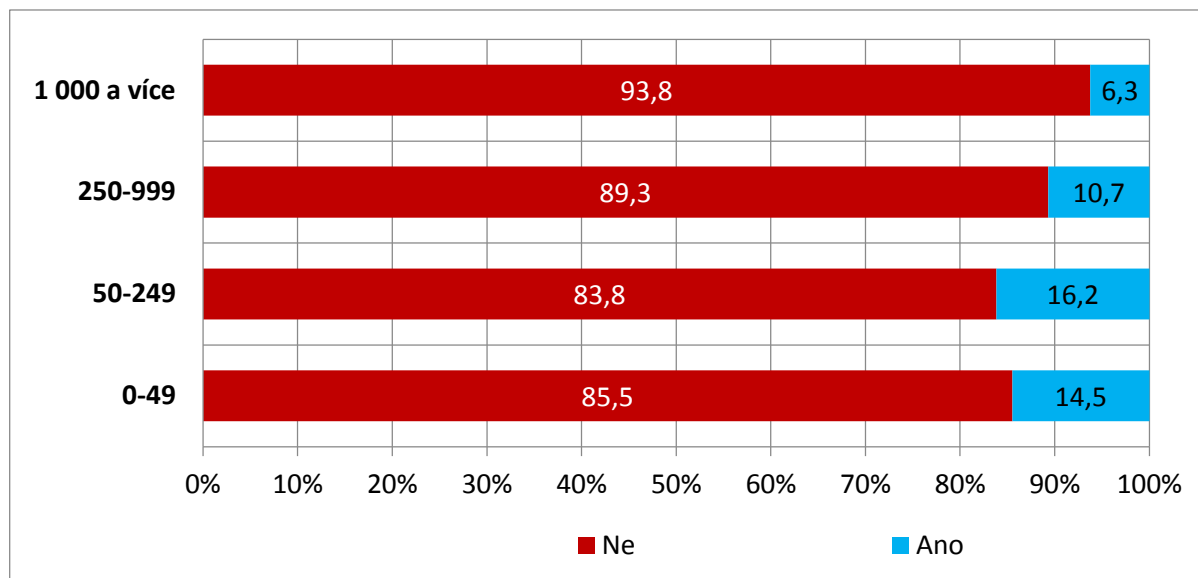


Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

Přestože respondenti souhlasili nejčastěji právě s touto variantou, byla zaznamenána **nízká míra jejich ochoty participovat na nákladech spojených se zvýšením sazeb** v případě dlouhodobé nemoci. Participovat na zvýšených nákladech bylo ochotno pouze **13 %** zaměstnavatelů, nejčastěji v kategorii s 50-249 zaměstnanci (viz obrázek 40).

Obrázek 40: Ochota respondentů participovat na zvýšení sazeb v případě dlouhodobé nemoci (podle velikostních kategorií)



Pozn.: Tučně je označena kategorie velikosti ekonomického subjektu. Kategorie podle počtu zaměstnanců je definována podle zaměstnanců přepočtených na plné úvazky k 31. 12. 2015.

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

## 4.6 Shrnutí

V poslední části dotazníku byly zjišťovány názory zaměstnavatelů na různé varianty řešení dočasné pracovní neschopnosti. Celkem bylo nabídnuto 5 variant – 3 varianty předpokládaly zrušení karenční doby, 2 varianty její zachování. Ze šetření vyplývá, že **zaměstnavatelé preferují zachování karenční doby** (varianty 4 a 5 na obrázku 41). Naopak varianty, které uvažovaly zrušení karenční doby (varianty 1, 2 a 3 na obrázku 41) byly preferovány podstatně méně.

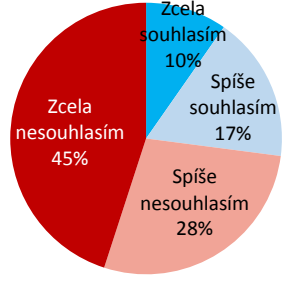
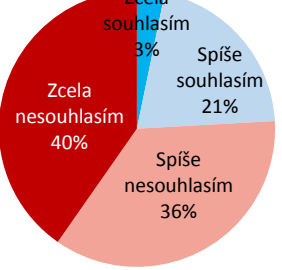
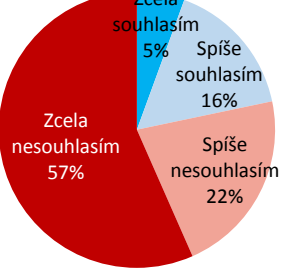
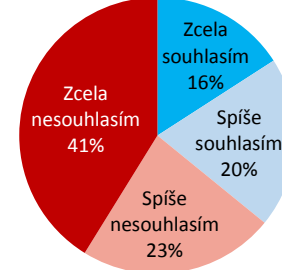
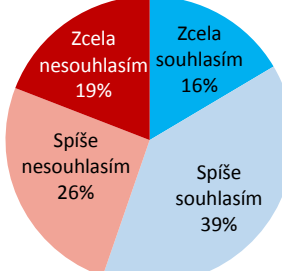
**Zaměstnavatelé souhlasili nejčastěji s variantou 5, která předpokládala zachování karenční doby a stávající úpravy náhrad zaměstnancům během prvních 14 dní nemoci.** Pozornost by však byla soustředěna především na zlepšení situace **dlouhodobě nemocných zaměstnanců**. V současné době je nemocenské stanoveno ve výši 60 % denního vyměřovacího základu bez ohledu na délku nemoci. Do roku 2009 (včetně) byla stanovena sazba pro výpočet nemocenského ve výši 66 % od 31. do 60. dne nemoci a 72 % od 61. dne nemoci. Varianta tedy navrhovala **zvýšení sazeb pro výpočet nemocenského na úroveň roku 2009**. S touto variantou **souhlasilo 55 %** zaměstnavatelů (16 % souhlasilo zcela, 39 % spíše souhlasilo), nicméně **pouze 13 %** zaměstnavatelů bylo **ochotno na změně participovat**.

Druhou variantou, se kterou zaměstnavatelé nejčastěji souhlasili, byla varianta 4. Tato varianta předpokládala **zachování karenční doby a povinné zavedení 5 dnů sick days nebo**

**jednoho týdne dovolené navíc** nad zákonnou výměru. S touto variantou **souhlasilo 36 %** zaměstnavatelů (16 % souhlasilo zcela, 20 % spíše souhlasilo). U této varianty se 22 % zaměstnavatelů přiklání k zavedení dovolené, 21 % zaměstnavatelů k zavedení sick days a **57 % zaměstnavatelů** chtělo ponechat **možnost volby mezi 5 dny dovolené a 5 dny sick days**.

**Zaměstnavatelé nesouhlasí se zrušením karenční doby především kvůli možnému růstu nemocnosti v jejich firmě.** Tyto obavy jsou reálné, neboť před zavedením karenční doby dosahovala nemocnost u některých respondentů neudržitelných rozměrů. **U všech variant, které navrhují zrušení karenční doby a zároveň navrhují zavedení náhrady mzdy v různé výši (s/bez omezení limitu četnosti nemocí u jednoho zaměstnance), odhaduje zvýšení nemocnosti minimálně 60 % zaměstnavatelů.** Nejvyšší obavy ze zvýšení nemocnosti byly identifikovány u **varianty 1**, u které předpokládá zvýšení nemocnosti ve firmě **77 % zaměstnavatelů**.

Obrázek 41: Názory zaměstnavatelů na možnosti úpravy karenční doby

| Varianta   | Názory zaměstnavatelů  |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
|--|--|-----------------|-----|-----------------|-----|-------------------|-----|-------------------|-----|
| <p><b>VARIANTA 1</b></p> <p>Zrušení karenční doby doprovázené zavedením náhrady mzdy od 1. dne nemoci ve výši 60 % a snížením sazby pojistného na nemocenské pojištění na straně zaměstnavatelů o 0,2 % (tj. z 2,3 na 2,1 %)</p>     |  <table border="1"> <tr><td>Zcela souhlasím</td><td>10%</td></tr> <tr><td>Spíše souhlasím</td><td>17%</td></tr> <tr><td>Spíše nesouhlasím</td><td>28%</td></tr> <tr><td>Zcela nesouhlasím</td><td>45%</td></tr> </table>   | Zcela souhlasím | 10% | Spíše souhlasím | 17% | Spíše nesouhlasím | 28% | Zcela nesouhlasím | 45% |
| Zcela souhlasím  | 10%  |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
| Spíše souhlasím  | 17%  |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
| Spíše nesouhlasím  | 28%  |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
| Zcela nesouhlasím  | 45%  |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
| <p><b>VARIANTA 2</b></p> <p>Zrušení karenční doby doprovázené zavedením náhrady mzdy v prvních 3 dnech nemoci ve výši 25-30 %</p>  |  <table border="1"> <tr><td>Zcela souhlasím</td><td>3%</td></tr> <tr><td>Spíše souhlasím</td><td>21%</td></tr> <tr><td>Spíše nesouhlasím</td><td>36%</td></tr> <tr><td>Zcela nesouhlasím</td><td>40%</td></tr> </table>    | Zcela souhlasím | 3%  | Spíše souhlasím | 21% | Spíše nesouhlasím | 36% | Zcela nesouhlasím | 40% |
| Zcela souhlasím  | 3%   |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
| Spíše souhlasím  | 21%  |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
| Spíše nesouhlasím  | 36%  |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
| Zcela nesouhlasím  | 40%  |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
| <p><b>VARIANTA 3</b></p> <p>Zrušení karenční doby a zavedení náhrady mzdy od 1. dne nemoci ve výši 60 % a stanovení limitního počtu případů DPN u jednoho zaměstnance (ztráta nároku na náhradu mzdy v případě nadlimitních DPN)</p> |  <table border="1"> <tr><td>Zcela souhlasím</td><td>5%</td></tr> <tr><td>Spíše souhlasím</td><td>16%</td></tr> <tr><td>Spíše nesouhlasím</td><td>22%</td></tr> <tr><td>Zcela nesouhlasím</td><td>57%</td></tr> </table>  | Zcela souhlasím | 5%  | Spíše souhlasím | 16% | Spíše nesouhlasím | 22% | Zcela nesouhlasím | 57% |
| Zcela souhlasím  | 5%   |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
| Spíše souhlasím  | 16%  |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
| Spíše nesouhlasím  | 22%  |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
| Zcela nesouhlasím  | 57%  |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
| <p><b>VARIANTA 4</b></p> <p>Zachování karenční doby a zavedení 5 dnů sick days nebo jednoho týdne dovolené navíc nad zákonnou výměru</p>   |  <table border="1"> <tr><td>Zcela souhlasím</td><td>16%</td></tr> <tr><td>Spíše souhlasím</td><td>20%</td></tr> <tr><td>Spíše nesouhlasím</td><td>23%</td></tr> <tr><td>Zcela nesouhlasím</td><td>41%</td></tr> </table> | Zcela souhlasím | 16% | Spíše souhlasím | 20% | Spíše nesouhlasím | 23% | Zcela nesouhlasím | 41% |
| Zcela souhlasím  | 16%  |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
| Spíše souhlasím  | 20%  |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
| Spíše nesouhlasím  | 23%  |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
| Zcela nesouhlasím  | 41%  |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
| <p><b>VARIANTA 5</b></p> <p>Pozornost soustředěna na dlouhodobou nemoc a zvýšení sazeb pro výpočet nemocenského na úroveň roku 2009 (při zachování karenční doby a stávající úpravy náhrad zaměstnancům)</p>                         |  <table border="1"> <tr><td>Zcela souhlasím</td><td>16%</td></tr> <tr><td>Spíše souhlasím</td><td>39%</td></tr> <tr><td>Spíše nesouhlasím</td><td>26%</td></tr> <tr><td>Zcela nesouhlasím</td><td>19%</td></tr> </table> | Zcela souhlasím | 16% | Spíše souhlasím | 39% | Spíše nesouhlasím | 26% | Zcela nesouhlasím | 19% |
| Zcela souhlasím  | 16%  |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
| Spíše souhlasím  | 39%  |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
| Spíše nesouhlasím  | 26%  |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |
| Zcela nesouhlasím  | 19%  |                 |     |                 |     |                   |     |                   |     |

Zdroj: SP ČR (šetření zaměstnavatelů).

## Závěr

Hlavním cílem předložené studie bylo shrnout nejdůležitější výsledky vyplývající ze šetření zaměstnavatelů, které se týkalo problematiky karenční doby a proběhlo na přelomu dubna a května 2016 v gesci SP ČR. Výsledky tohoto šetření byly zasazeny do širšího rámce pomocí údajů ze strukturální mzdové statistiky v podobě Informačního systému o průměrném výděлку v gesci MPSV. Studie se věnovala třem oblastem – úrovni nemocnosti zaměstnanců v České republice, zaměstnaneckým výhodám souvisejícím s nemocností a názorům zaměstnavatelů na varianty řešení dočasné pracovní neschopnosti.

**Nemocnost** zaměstnanců se týká většiny zaměstnavatelů v České republice. Studie ukázala, že **vyšší nemocnost** byla v roce 2015 zaznamenána u zaměstnavatelů ze sektoru **zemědělství a průmyslu a stavebnictví**. **Vyšší podíl pracovní neschopnosti** byl dále vykázan u **subjektů odměňujících mzdu** ve srovnání se subjekty odměňujícími platem. Výsledky šetření SP ČR ukázaly, že **nejnižší nemocnost** byla v roce 2015 vykázána **v subjektech s méně než 50 zaměstnanci**. Výsledky získané z jednorázového šetření zaměstnavatelů v gesci SP ČR byly doplněny údaji z ISPV dopočtenými na ČR. Tyto údaje potvrdily vyšší nemocnost zaměstnanců ve mzdové sféře i vyšší ohrožení zemědělství a průmyslu a stavebnictví. Z podrobnějších výsledků ISPV vyplynulo, že v rámci **mzdové sféry** byl **nejvyšší podíl** neodpracované doby z důvodu **dočasné pracovní neschopnosti** u zaměstnanců v odvětví **administrativních a podpůrných činností, těžby a dobývání, stavebnictví a zpracovatelského průmyslu**. Z regionálního hlediska vykazovali **nejnižší nemocnost** zaměstnanci v hlavním městě **Praze** (2,5 %), zatímco v ostatních krajích byl průměrný podíl hodin neodpracovaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti na fondu pracovní doby vyšší než 3 %.

V rámci šetření byly zjišťovány i unikátní informace o krátkodobé nemocnosti. Zaměstnanci u zaměstnavatelů zahrnutých do šetření karenční doby neodpracovali v roce 2015 z důvodu nemoci do 14 dní v průměru 1,9 % fondu pracovní doby. Celkem **41,7 % hodin zameškaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti** připadalo právě **na krátkodobou nemoc**. I v tomto případě existují rozdíly mezi zaměstnavateli podle odvětví i sfér. **Absence z důvodu krátkodobé nemoci** tvořila **40,3 % celkové absence v zemědělství** a dokonce **46,4 % v průmyslu a stavebnictví**. Ve službách činil podíl nemocí do 14 dní 24,0 % celkové nemocnosti. Z hlediska sfér byl vyšší podíl krátkodobé nemoci v platové sféře.

Na základě údajů ČSÚ bylo zjištěno, že **období po zavedení karenční doby** se vyznačuje **postupným poklesem počtu domácností, které pobíraly dávky nemocenského pojištění**. Během sledovaného období došlo rovněž k **poklesu počtu domácností se souběhem dávek nemocenského pojištění a sociálních dávek** závislých na příjmu domácnosti.

V rámci **benefitů** souvisejících se zajištěním zaměstnanců v době nemoci byla **nejčastěji poskytována dovolená nad rámec zákona**, přičemž tento benefit poskytovalo v roce 2015 celkem **54 % zaměstnavatelů**. Druhým nejčastěji poskytovaným benefitem byla **práce z domova**, kterou umožňovalo **27 % zaměstnavatelů** (často selektivně podle profesí).

Na třetím místě pomyslného žebříčku se umístily **odměny a prémie za nulovou (nebo minimální) absenci zaměstnance**. Tuto prémie poskytovalo v roce 2015 celkem **20 % zaměstnavatelů**. Překvapivě vysoká četnost využívání tohoto benefitu poukazuje na skutečnost, že absence na pracovišti je z pohledu zaměstnavatelů palčivým problémem.

V rámci souboru subjektů **poskytovalo alespoň jeden sledovaný benefit 71 % firem, žádný benefit neposkytovalo 29 % subjektů**. Z hlediska velikostních kategorií neposkytovala **žádný benefit téměř polovina firem do 50 zaměstnanců (46 %)**, u firem v kategorii 50-249 zaměstnanců neposkytovala žádný benefit téměř třetina z nich. V rámci subjektů s více než 1 000 zaměstnanci neposkytovalo žádný benefit pouze 6 % zaměstnavatelů.

Poslední část studie byla věnována názorům zaměstnavatelů na různé **varianty** řešení dočasné pracovní neschopnosti. Ze šetření vyplývá, že **zaměstnavatelé preferují zachování karenční doby** a častěji odmítají varianty, které uvažovaly zrušení karenční doby.

**Zaměstnavatelé souhlasili nejčastěji s variantou 5**, která předpokládala **zachování karenční doby a navrhovala zvýšení sazeb kvůli zlepšení situace dlouhodobě nemocných zaměstnanců**. S touto variantou **souhlasilo 55 % zaměstnavatelů**, nicméně **pouze 13 % zaměstnavatelů bylo ochotno na změně participovat**.

Druhou variantou, se kterou zaměstnavatelé nejčastěji souhlasili, byla varianta 4. Tato varianta předpokládala **zachování karenční doby a povinné zavedení 5 dnů sick days nebo jednoho týdne dovolené navíc nad zákonnou výměru**. S touto variantou **souhlasilo 36 % zaměstnavatelů**. U této varianty se 22 % zaměstnavatelů přiklánělo k zavedení dovolené, 21 % zaměstnavatelů k zavedení sick days a **57 % zaměstnavatelů chtělo ponechat možnost volby mezi 5 dny dovolené a 5 dny sick days**.

**Zaměstnavatelé nesouhlasí se zrušením karenční doby** především **kvůli možnému růstu nemocnosti**. U všech variant, které navrhují zrušení karenční doby a zároveň navrhují zavedení náhrady mzdy v různé výši (s/bez omezení limitu četnosti nemoci u jednoho zaměstnance), **odhaduje zvýšení nemocnosti minimálně 60 % zaměstnavatelů**. **Nejvyšší obavy ze zvýšení nemocnosti** byly identifikovány u **varianty 1** (60% náhrada mzdy), u které předpokládá zvýšení nemocnosti ve firmě **77 % zaměstnavatelů**.

Přestože nebyla zaměstnavatelům nabídnuta **možnost zachování stávajícího stavu**, uvedlo tuto možnost celkem **12 % zaměstnavatelů v komentáři** k šetření. Na základě tohoto výsledku lze usuzovat, že **skutečný počet zaměstnavatelů preferujících zachování stávajícího stavu je mnohem vyšší**. **2 % zaměstnavatelů** dále upozorňovala na neudržitelnou situaci z hlediska pracovně-lékařské služby a **snadnou dostupnost potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti** u vybraných lékařů. Tito zaměstnavatelé požadovali zvýšení účinnosti kontrolních mechanismů na straně lékařů. Kromě účinné kontroly lékařů při vystavování potvrzení o pracovní neschopnosti bude rovněž nutné vhodným způsobem ošetřit možnost kontroly

zaměstnanec zaměstnavatelem, neboť – jak upozorňují někteří zaměstnavatelé – je možnost kontroly zaměstnance omezena především v prvních dnech nemoci<sup>5</sup>.

Dalším důvodem, proč respondenti odmítali změnu úpravy karenční doby, byla i **stabilita systému a předvídatelnost** vývoje nemocnosti ceteris paribus. Časté a nesystematické změny v nastavení institucionálních parametrů narušují plynulý vývoj ekonomiky, a názory respondentů jsou tak v souladu s předpoklady stabilního prostředí nezbytného pro vyvážený ekonomický růst.

---

<sup>5</sup> Zaměstnavatelé uváděli příklad, kdy zaměstnanec odešle hlášení o vzniku dočasné pracovní neschopnosti poštou, a zaměstnavatel tedy v prvních 3 dnech nemoci zaměstnance nedisponuje dokladem, na jehož základě by kontrolu mohl provést.

## Příloha

Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

| Odvětvová skupina      | Sekce CZ-NACE | Název  |
|------------------------|---------------|--|
| Zemědělství            | A             | Zemědělství, lesnictví, rybářství  |
| Průmysl a stavebnictví | B             | Těžba a dobývání   |
|                        | C             | Zpracovatelský průmysl   |
|                        | D             | Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu  |
|                        | E             | Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi   |
|                        | F             | Stavebnictví   |
|                        | Služby        | G  |
| H                      |               | Doprava a skladování   |
| I                      |               | Ubytování, stravování a pohostinství   |
| J                      |               | Informační a komunikační činnosti  |
| K                      |               | Peněžnictví a pojišťovnictví   |
| L                      |               | Činnosti v oblasti nemovitostí   |
| M                      |               | Profesní, vědecké a technické činnosti   |
| N                      |               | Administrativní a podpůrné činnosti  |
| O                      |               | Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení  |
| P                      |               | Vzdělávání   |
| Q                      |               | Zdravotní a sociální péče  |
| R                      |               | Kulturní, zábavní a rekreační činnosti   |
| S                      |               | Ostatní činnosti   |
| T                      |               | Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu |
| U                      |               | Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů  |